

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang memberikan taufik dan hidayah-Nya serta nikmat yang tak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa penulis sampaikan kepada junjungan alam yakni Nabi besar Muhammad saw, yang merupakan seorang pejuang sejati yang telah membawa ummatnya dari kehidupan yang penuh kebodohan sampai kepada kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan akhlak mulia sebagaimana kita rasakan sekarang.

Dengan izin Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **MENUNDA HAMIL BAGI WANITA KARIR DITINJAU MENURUT HUKUM ISLAM” (Studi Kasus PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar.** Untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana lengkap strata satu (S1) pada Jurusan Akhwal al-Syakhsyiyah Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum UIN Suska Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak baik itu secara langsung maupun tidak langsung, baik itu secara moril maupun materil. Karena itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Teristimewa buat Ayahanda tersayang H.A.Manaf DT. Simarajo (alm) serta Ibunda HJ.Nurjani yang telah memberikan semangat, dorongan serta do'a untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Buat kakakku tersayang khususnya Irdiani Gusri serta Nuraini, Nurjasmi, Misdawati, Marnis, Nurhasanah, Asrizal dan kepada seluruh kakak ipar dan keponakanku tersayang.
3. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir Karim selaku Rektor UIN Suska Riau beserta staf-stafnya.
4. Yang terhormat Bapak DR. H. Akbarizan, MA. M.Pd, selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum beserta Pembantu Dekan I, II, III dan staf atau karyawan Fakultas Syari'ah.

5. Yang terhormat Ketua Jurusan Bapak Drs. Yusran Sabili, M. Ag dan Sekretaris Jurusan Bapak Drs. Zainal Arifin, MA yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Terima kasih kepada Ibu Sofia Hardani, M.Ag selaku pembimbing skripsi, yang telah membimbing dan mengarahkan skripsi penulis.
7. Tidak lupa kepada temanku tercinta Aditya Desta Kusuma dan teman-teman seperjuangan jurusan *Akhwal al-Syakhsyiyah* Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau.

Semoga amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapat imbalan pahala yang setimpal dari Allah SWT, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat buat kita semua. *Amin ya Robbal 'alamin.*

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Pekanbaru, April 2012

Penulis

**SRI INDRAYANI**  
**NIM. 10621003699**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang memberikan taufik dan hidayah-Nya serta nikmat yang tak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tidak lupa penulis sampaikan kepada junjungan alam yakni Nabi besar Muhammad saw, yang merupakan seorang pejuang sejati yang telah membawa ummatnya dari kehidupan yang penuh kebodohan sampai kepada kehidupan yang penuh dengan ilmu penngetahuan dan akhlak mulia sebagaimana kita rasakan sekarang.

Dengan izin Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **MENUNDA HAMIL BAGI WANITA KARIR DITINJAU MENURUT HUKUM ISLAM” (Studi Kasus PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar.** Untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana lengkap strata satu (S1) pada Jurusan Akhwal al-Syakhsyiyah Fakultas Syari’ah dan Ilmu Hukum UIN Suska Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak baik itu secara langsung maupun tidak langsung, baik itu secara moril maupun materil. Karena itu pada kesempatan kali ini penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Teristimewa buat Ayahanda tersayang H.A.Manaf DT. Simarajo (alm) serta Ibunda HJ.Nurjani yang telah memberikan semangat, dorongan serta do’a untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Buat kakakku tersayang khususnya Irdiani Gusri serta Nuraini, Nurjasmi, Misdawati, Marnis, Nurhasanah, Asrizal dan kepada seluruh kakak ipar dan keponakanku tersayang.
3. Yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir Karim selaku Rektor UIN Suska Riau beserta staf-stafnya.
4. Yang terhormat Bapak DR. H. Akbarizan, MA. M.Pd, selaku Dekan Fakultas Syari’ah dan Ilmu Hukum beserta Pembantu Dekan I, II, III dan staf atau karyawan Fakultas Syari’ah.

5. Yang terhormat Ketua Jurusan Bapak Drs. Yusran Sabili, M. Ag dan Sekretaris Jurusan Bapak Drs. Zainal Arifin, MA yang telah memberikan dukungan kepada penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Terima kasih kepada Ibu Sofia Hardani, M.Ag selaku pembimbing skripsi, yang telah membimbing dan mengarahkan skripsi penulis.
7. Tidak lupa kepada temanku tercinta Aditya Desta Kusuma dan teman-teman seperjuangan jurusan *Akhwal al-Syakhsyiyah* Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum UIN Suska Riau.

Semoga amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapat imbalan pahala yang setimpal dari Allah SWT, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat buat kita semua. *Amin ya Robbal 'alamin.*

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Pekanbaru, April 2012

Penulis

**SRI INDRAYANI**  
**NIM. 10621003699**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>NOTA PEMBIMBING</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
 <b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Metode Penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan .....	10
 <b>BAB II     PROFIL PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI SUNGAI              PINANG KABUPATEN KAMPAR</b>	
A. Gambaran Umum.....	12
B. Visi dan Misi.....	13
C. Keadaan Karyawan .....	14
D. Kontrak (Akad) Perjanjian .....	17
1. Ketentuan waktu.....	18
2. Ketentuan upah.....	18
3. Bentuk sanksi yang ditetapkan.....	19
E. Kebijakan PT. Hervenia Kampar Lestari tentang Wanita Karir.....	20
F. Struktur Organisasi .....	21
 <b>BAB III     TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KB DAN              WANITA KARIR DALAM ISLAM</b>	
A. Keluarga Berencana (KB) Dalam Pandangan Islam.....	23
1. Pengertian Keluarga Berencana (KB).....	23
2. Dasar Hukum Keluarga Berencana (KB).....	24
3. Macam-Macam Alat Kontrasepsi KB .....	31
B. Wanita Karir Dalam Pandangan Islam.....	34
1. Pengertian Wanita Karir.....	34
2. Dasar Hukum.....	37
3. Beberapa Syarat Bagi Wanita Karir .....	40
4. Kewajiban Mencari Nafkah .....	43

<b>BAB IV</b>	<b>MENUNDA HAMIL BAGI KARYAWATI DITINJAU MENURUT HUKUM ISLAM</b>	
A.	Kebijakan Perusahaan terhadap Karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari .....	46
B.	Respon Karyawan terhadap Kebijakan yang Mengharuskan Menunda Kehamilan Bagi Karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari.....	57
C.	Tinjauan Hukum Islam terhadap Wanita Karir yang Menunda Kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari.....	65

<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A.	Kesimpulan .....	72
B.	Saran-Saran .....	73

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>NOTA PEMBIMBING</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
 <b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
E. Metode Penelitian.....	8
F. Sistematika Penulisan .....	10
 <b>BAB II     PROFIL PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI SUNGAI              PINANG KABUPATEN KAMPAR</b>	
A. Gambaran Umum.....	12
B. Visi dan Misi.....	13
C. Keadaan Karyawan .....	14
D. Kontrak (Akad) Perjanjian .....	17
1. Ketentuan waktu.....	18
2. Ketentuan upah.....	18
3. Bentuk sanksi yang ditetapkan.....	19
E. Kebijakan PT. Hervenia Kampar Lestari tentang Wanita Karir.....	20
F. Struktur Organisasi .....	21
 <b>BAB III     TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KB DAN              WANITA KARIR DALAM ISLAM</b>	
A. Keluarga Berencana (KB) Dalam Pandangan Islam.....	23
1. Pengertian Keluarga Berencana (KB).....	23
2. Dasar Hukum Keluarga Berencana (KB).....	24
3. Macam-Macam Alat Kontrasepsi KB .....	31
B. Wanita Karir Dalam Pandangan Islam.....	34
1. Pengertian Wanita Karir.....	34
2. Dasar Hukum.....	37
3. Beberapa Syarat Bagi Wanita Karir .....	40
4. Kewajiban Mencari Nafkah .....	43

<b>BAB IV</b>	<b>MENUNDA HAMIL BAGI KARYAWATI DITINJAU MENURUT HUKUM ISLAM</b>	
A.	Kebijakan Perusahaan terhadap Karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari .....	46
B.	Respon Karyawan terhadap Kebijakan yang Mengharuskan Menunda Kehamilan Bagi Karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari.....	57
C.	Tinjauan Hukum Islam terhadap Wanita Karir yang Menunda Kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari.....	65

<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A.	Kesimpulan .....	72
B.	Saran-Saran .....	73

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel II. 1	Keadaan Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	14
Tabel II. 2	Keadaan Karyawan Berdasarkan Sistem Perkawinan.....	16
Tabel IV. 1	Jenis Jabatan dan Pekerjaan di PT. Hervenia Kampar Lestari.....	46
Tabel IV. 2	Mendapat Izin Dari Suami .....	47
Tabel IV. 3	Menyeimbangkan antara Tuntutan Rumah Tangga dengan Pekerjaan .....	48
Tabel IV. 4	Pekerjaan Menentukan <i>Khalwat</i> .....	49
Tabel IV. 5	Motivasi Karyawati PT. Hervenia Kampar Lestari Dalam Bekerja.....	50
Tabel IV. 6	Kebijakan Perusahaan tentang Menunda Kehamilan.....	52
Tabel IV. 7	Kebijakan Menunda Kehamilan Diketahui Karyawan Sebelumnya.....	53
Tabel IV. 8	Kebijakan Menunda Kehamilan Berlaku Bagi Setiap Karyawan .....	54
Tabel IV. 9	Metode Karyawati PT.Hervenia Kampar Lestari Dalam Menunda Kehamilan .....	55
Tabel IV. 10	Jenis Alat Kontrasepsi yang Digunakan Karyawati Dalam Menunda Kehamilan .....	55
Tabel IV. 11	Sikap Karyawati PT. Hervenia Kampar Lestari Terhadap Kebijakan Menunda Kehamilan.....	57
Tabel IV. 12	Respon Karyawati Terhadap Kebijakan Perusahaan Dalam Menunda Kehamilan .....	58
Tabel IV. 13	Ada Pengaruh Dari Kebijakan Perusahaan Tentang Menunda Kehamilan .....	59
Tabel IV. 14	Pengaruh Kebijakan Perusahaan Tentang Menunda Kehamilan Bagi Karyawati .....	60
Tabel IV. 15	Sikap Karyawan Terhadap Kebijakan Perusahaan Dalam Menunda Kehamilan .....	60
Tabel IV. 16	Sanksi yang Ditetapkan Kepada Setiap Karyawan .....	62
Tabel IV. 17	Bentuk Sanksi Yang Ditetapkan .....	62

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1: Struktur Organisasi PT. Hervenia Kampar Lestari .....	22
--	----

## DAFTAR TABEL

Tabel II. 1	Keadaan Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	14
Tabel II. 2	Keadaan Karyawan Berdasarkan Sistem Perkawinan.....	16
Tabel IV. 1	Jenis Jabatan dan Pekerjaan di PT. Hervenia Kampar Lestari.....	46
Tabel IV. 2	Mendapat Izin Dari Suami .....	47
Tabel IV. 3	Menyeimbangkan antara Tuntutan Rumah Tangga dengan Pekerjaan .....	48
Tabel IV. 4	Pekerjaan Menentukan <i>Khalwat</i> .....	49
Tabel IV. 5	Motivasi Karyawati PT. Hervenia Kampar Lestari Dalam Bekerja.....	50
Tabel IV. 6	Kebijakan Perusahaan tentang Menunda Kehamilan.....	52
Tabel IV. 7	Kebijakan Menunda Kehamilan Diketahui Karyawan Sebelumnya.....	53
Tabel IV. 8	Kebijakan Menunda Kehamilan Berlaku Bagi Setiap Karyawan .....	54
Tabel IV. 9	Metode Karyawati PT.Hervenia Kampar Lestari Dalam Menunda Kehamilan .....	55
Tabel IV. 10	Jenis Alat Kontrasepsi yang Digunakan Karyawati Dalam Menunda Kehamilan .....	55
Tabel IV. 11	Sikap Karyawati PT. Hervenia Kampar Lestari Terhadap Kebijakan Menunda Kehamilan.....	57
Tabel IV. 12	Respon Karyawati Terhadap Kebijakan Perusahaan Dalam Menunda Kehamilan .....	58
Tabel IV. 13	Ada Pengaruh Dari Kebijakan Perusahaan Tentang Menunda Kehamilan .....	59
Tabel IV. 14	Pengaruh Kebijakan Perusahaan Tentang Menunda Kehamilan Bagi Karyawati .....	60
Tabel IV. 15	Sikap Karyawan Terhadap Kebijakan Perusahaan Dalam Menunda Kehamilan .....	60
Tabel IV. 16	Sanksi yang Ditetapkan Kepada Setiap Karyawan .....	62
Tabel IV. 17	Bentuk Sanksi Yang Ditetapkan .....	62

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1: Struktur Organisasi PT. Hervenia Kampar Lestari .....	22
--	----

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul **“MENUNDA HAMIL BAGI WANITA KARIR DITINJAU MENURUT HUKUM ISLAM” (STUDI KASUS, PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI SUNGAI PINANG KABUPATEN KAMPAR).**

PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor dan impor karet. Dilihat dari sepek terjangnya, PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar merupakan perusahaan bergerak dalam perdagangan internasional. Dalam meningkatkan produktifitas dari segi mutu dan kualitas yang dimiliki, PT. Hervenia Kampar Lestari membuat berbagai kebijakan yang tersusun di dalam berbagai peraturan-peraturan. Di antara kebijakan yang dibuat dan ditetapkan perusahaan adalah kebijakan menunda kehamilan bagi karyawan. Dengan adanya kebijakan ini mendorong dan memotivasi banyaknya karyawan di perusahaan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada hak-hak dan kodratnya selaku seorang wanita, seperti menunda kehamilan. Dengan demikian, dalam penelitian ini dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu bagaimana kebijakan perusahaan terhadap karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar dalam menunda kehamilan; bagaimana respon karyawan terhadap kebijakan yang mengharuskan menunda kehamilan; dan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap karyawan yang menunda kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reseach*) yang dilaksanakan di PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari yang sudah berkeluarga dan menunda kehamilan berjumlah 30 orang. Dalam menetapkan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*; dengan 18 orang karyawan. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, angket, wawancara dan kajian pustaka.

Penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu terdapat beberapa bentuk kebijakan yang ditetapkan oleh pihak PT. Hervenia Kampar Lestari. Kebijakan tersebut berlaku selama 3 tahun, di antaranya kebijakan menunda kehamilan bagi karyawan. Kebijakan tersebut dibuat dan ditetapkan dalam rangka meningkatkan produktifitas berbagai produk yang dipasarkan (ekspor). Ada beberapa sanksi ditetapkan seiring dengan ditetapkan kebijakan tersebut, terutama bagi karyawan yang hamil dalam kurun waktu yang ditetapkan (kurang dari 3 tahun), maka akan dikenakan sanksi diberhentikan bekerja. Respon karyawan terhadap kebijakan menunda kehamilan terlihat jelas, ada yang bersikap menerima, netral, dan menolak. Dari beberapa respon karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari lebih memilih bekerja dengan menunda hamil merupakan keputusan yang bertentangan dengan hukum Islam.

Jadi, dari bentuk kebijakan dan respon karyawan terhadap kebijakan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari dapat ditarik kesimpulan bahwa menunda hamil bagi wanita karier di PT. Hervenia Kampar Lestari tidak sesuai dengan konsep hukum Islam.

## ABSTRAK

Penelitian ini berjudul **“MENUNDA HAMIL BAGI WANITA KARIR DITINJAU MENURUT HUKUM ISLAM” (STUDI KASUS, PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI SUNGAI PINANG KABUPATEN KAMPAR).**

PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor dan impor karet. Dilihat dari sepek terjangnya, PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar merupakan perusahaan bergerak dalam perdagangan internasional. Dalam meningkatkan produktifitas dari segi mutu dan kualitas yang dimiliki, PT. Hervenia Kampar Lestari membuat berbagai kebijakan yang tersusun di dalam berbagai peraturan-peraturan. Di antara kebijakan yang dibuat dan ditetapkan perusahaan adalah kebijakan menunda kehamilan bagi karyawan. Dengan adanya kebijakan ini mendorong dan memotivasi banyaknya karyawan di perusahaan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada hak-hak dan kodratnya selaku seorang wanita, seperti menunda kehamilan. Dengan demikian, dalam penelitian ini dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu bagaimana kebijakan perusahaan terhadap karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar dalam menunda kehamilan; bagaimana respon karyawan terhadap kebijakan yang mengharuskan menunda kehamilan; dan bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap karyawan yang menunda kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field reseach*) yang dilaksanakan di PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari yang sudah berkeluarga dan menunda kehamilan berjumlah 30 orang. Dalam menetapkan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*; dengan 18 orang karyawan. Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, angket, wawancara dan kajian pustaka.

Penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu terdapat beberapa bentuk kebijakan yang ditetapkan oleh pihak PT. Hervenia Kampar Lestari. Kebijakan tersebut berlaku selama 3 tahun, di antaranya kebijakan menunda kehamilan bagi karyawan. Kebijakan tersebut dibuat dan ditetapkan dalam rangka meningkatkan produktifitas berbagai produk yang dipasarkan (ekspor). Ada beberapa sanksi ditetapkan seiring dengan ditetapkan kebijakan tersebut, terutama bagi karyawan yang hamil dalam kurun waktu yang ditetapkan (kurang dari 3 tahun), maka akan dikenakan sanksi diberhentikan bekerja. Respon karyawan terhadap kebijakan menunda kehamilan terlihat jelas, ada yang bersikap menerima, netral, dan menolak. Dari beberapa respon karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari lebih memilih bekerja dengan menunda hamil merupakan keputusan yang bertentangan dengan hukum Islam.


Jadi, dari bentuk kebijakan dan respon karyawan terhadap kebijakan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari dapat ditarik kesimpulan bahwa menunda hamil bagi wanita karier di PT. Hervenia Kampar Lestari tidak sesuai dengan konsep hukum Islam.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sejak kedatangannya hingga saat ini, hukum Islam masih diakui dan dipahami sebagai hukum yang hidup (*living law*)<sup>1</sup>. Hal ini berarti di manapun manusia berada, hukum Islam tetap dilaksanakan meskipun hanya dalam aspek tertentu seperti urusan ibadah, pernikahan, dan lain sebagainya.

Sesungguhnya hukum Islam merupakan hukum yang sempurna dan sudah lengkap yang mengatur semua aspek kehidupan umat manusia hingga akhir zaman. Hal ini sebagaimana yang disinyalirkan oleh Allah SWT dalam firman-Nya:

 الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتَمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا

Artinya: “Pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu jadi agama bagimu” (TQS. al-Maidah [5]: 3)<sup>2</sup>

Dari dalil di atas, sangat jelas dan gamblang bahwa Islam adalah agama yang sempurna dan satu-satunya diridhai oleh Allah SWT. Oleh karena itu, idealnya seorang muslim harus mentaati dan mengamalkan hukum Islam itu sendiri, karena hukum Islam merupakan produk dari Sang pembuat hukum, Allah SWT, antara lain, bahwa kehadiran Islam mampu mengangkat harkat dan martabat kaum wanita, sehingga dalam aspek tertentu wanita memiliki hak yang sama dengan laki-laki, sebagaimana firman Allah SWT:

---

<sup>1</sup> Ahmad Kamil, *Asas-asas dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1974 dalam Kapita Selakta Hukum Perdata Agama dan Penerapannya*, (Jakarta: Makamah Agung RI, 2004), h. 160.

<sup>2</sup> Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005), Cet. Ke-5, h. 107.

لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُواْ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَسَأَلُواْ اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ

Artinya: “bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya” (TQS. An-Nisaa’ [4]: 7)<sup>3</sup>

Dari ayat di atas, memberikan penjelasan dan pemahaman bahwa dalam permasalahan tertentu antara lelaki dan wanita memiliki hak yang sama termasuk dalam masalah kerja.

PT. Hervenia Kampar Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor karet. Dilihat dari sepak terjangnya, PT. Hervenia Kampar Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dalam perdagangan internasional. Sudah barang tentu, di perusahaan ini memiliki banyak tenaga kerja baik laki-laki maupun wanita, dalam rangka menjalankan proses produksi dan ekspor produk yang diproduksi. Menurut Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari, terdapat 325 orang tenaga kerja laki-laki dan wanita. Dari jumlah tenaga kerja tersebut terdiri dari 285 orang tenaga kerja laki-laki dan 40 orang tenaga kerja wanita<sup>4</sup>.

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan stabilitas perusahaan, setiap tenaga kerja di PT. Hervenia Kampar Lestari harus terikat atau mematuhi peraturan (kode etik perusahaan). Peraturan demi peraturan dijelaskan lebih awal, ketika dilakukan interview (wawancara) dalam penerimaan tenaga kerja baru. Artinya, setiap tenaga kerja di PT. Hervenia Kampar Lestari sudah mengetahui dan menerima dari setiap peraturan yang ada<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> *Ibid*, h. 78

<sup>4</sup> Beni Handoko (Kabag Personalia), wawancara, 7 Maret 2011.

<sup>5</sup> Rita Mahmud (Karyawati), wawancara, 8 Maret 2011.



Dari sekian peraturan yang harus dipatuhi oleh tenaga kerja di PT. Hervenia Kampar Lestari adalah peraturan larangan menikah dan memiliki anak untuk batas waktu tertentu. Dengan demikian, bagi tenaga kerja menikah dan/atau memiliki anak selama masa waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, maka yang bersangkutan akan dikeluarkan dari perusahaan tersebut.<sup>6</sup> Hal ini sebagaimana wawancara dengan Erna:

Peraturan tentang larangan menikah dan/atau memiliki anak bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari bertujuan agar yang bersangkutan lebih fokus dan konsentrasi dalam bekerja. Pihak perusahaan berasumsi bahwa bila karyawan menikah dan/atau memiliki anak, hal ini akan membuat rendah kinerja mereka, karena perhatian dan waktunya terbagi dengan kewajibannya dalam mengurus keluarga (terutama anak)<sup>7</sup>.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dipahami bahwa larangan menikah dan/atau memiliki anak (hamil) bagi karyawan dimaksudkan agar mereka secara maksimal dan optimal dalam membangun perusahaan dan selalu meningkatkan kinerja yang dimiliki agar dapat berkontribusi bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

Di sisi lain, dari hasil wawancara dengan Erna, juga dapat dipahami bahwa larangan menikah bagi karyawan dan/atau memiliki anak (hamil), dengan berkeluarga dan/atau memiliki anak, secara otomatis akan mengurangi kualitas dan mutu kinerja yang dipersembahkan kepada perusahaan. Selanjutnya, dari peraturan tentang menikah dan/atau memiliki

---

<sup>6</sup> Beni Handoko (Kabag Personalia), *Loc. Cit.*

<sup>7</sup> Erna (Karyawan), *wawancara*, 8 Maret 2011

anak (hamil) bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari. Karena, pada dasarnya larangan tersebut hanya untuk sementara waktu, dan tidak untuk selamanya seiring status yang bersangkutan sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Bagi karyawan yang berkomitmen menunda memiliki anak (hamil) dalam kurun waktu tertentu, maka akan diterima sebagai karyawan. Sebaliknya, bila yang bersangkutan tidak menerima ketentuan (peraturan) tersebut, secara otomatis tidak diterima sebagai karyawan<sup>8</sup>.

Di samping itu, ketika interview (wawancara) penerimaan karyawan/ti berkomitmen untuk mematuhi semua aturan termasuk menunda untuk hamil, namun di tengah perjalanannya yang bersangkutan ternyata hamil, maka yang bersangkutan akan menerima berbagai konsekwensi berupa sanksi yang diberikan pihak perusahaan dari pelanggaran peraturan yang telah disepakati saat menandatangani kontrak kerja<sup>9</sup>.

Dari hasil wawancara dengan Nia Kurnandi, terdapat 9 kasus pelanggaran yang dilakukan karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari. Adapun 9 kasus pelanggaran tersebut karena dalam masa perjanjian (larangan) yang bersangkutan terbukti (dinyatakan) hamil. Sementara, larangan untuk tidak memiliki anak (hamil) dalam kurun waktu tertentu, mereka pahami dan telah mereka sepakati.<sup>10</sup>

Di bawah ini, beberapa data tentang karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari yang terbukti melanggar peraturan dan mereka dikeluarkan sebagai karyawan, sebagai berikut:

---

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Nia Kurnandi (Karyawan), *wawancara*, 7 Maret 2011

- 1) Martina Ratih dan Rosalina Haroen; ia diberhentikan dari PT. Hervenia Kampar Lestari pada tanggal 08 Maret 2010, karena hamil dalam masa rentang waktu yang disepakati dalam akad perjanjian.
- 2) Susilawati dan Kurniatun; ia diberhentikan dari PT. Hervenia Kampar Lestari pada tanggal 31 Maret 2010, karena hamil dalam masa rentang waktu yang disepakati dalam akad perjanjian.<sup>11</sup>.

Dari permasalahan di atas, dapat ditarik suatu pemahaman bahwa terdapat dua permasalahan dari peraturan tentang larangan untuk memiliki anak (hamil) bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar, yaitu kebolehan menjadi wanita karir, dan larangan memiliki anak (hamil) dalam kurun waktu tertentu.

Secara umum, Islam membolehkan para wanita untuk bekerja dan berkarir di luar rumah. Dalam hal ini, hukum bekerja bagi wanita adalah boleh (*mubah*) dan menjadi sedekah baginya ketika mereka mengeluarkan dari hasil yang diperoleh (materi) untuk kebutuhan rumah tangga (keluarganya). Karena, di dalam Islam kewajiban mencari dan memberi nafkah dalam rumah tangga merupakan tanggung jawab laki-laki dewasa (suami). Sementara, fungsi wanita dalam rumah tangga adalah sebagai *ummu wa robbatu al-bayit* (ibu dan pengatur urusan dalam rumah tangganya)<sup>12</sup>.

Di sisi lain, menurut Yusuf al-Qardhawi bahwa wanita memiliki peran penting dalam keluarga, yaitu wanita memiliki peran membantu suaminya dalam menjalankan perintah agama, mencari rezeki yang halal, menerima dan mensyukuri yang dimilikinya dengan penuh kesabaran, dan sebagainya<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Data Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari, Tahun 2010.

<sup>12</sup> Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Pergaulan Dalam Islam* (terj), M. Nashir, dkk, (Jakarta: Hizbuttahrir Indonesia, 2009), h. 43.

<sup>13</sup> Yusuf al-Qardhawi, *Fatawa Qardhawi: Permasalahan, Pemecahan dan Hikmah*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 33.

Selanjutnya dalam kaitan dengan menunda untuk memiliki anak (hamil) dalam kurun waktu tertentu, maka ulama berbeda pendapat tentang menunda kehamilan, yaitu ada yang membolehkan karena sebab-sebab tertentu, dan ada yang mengharamkannya. Adapun, di kalangan ulama yang membolehkan menunda kehamilan karena:

1. Menderita penyakit di dalam rahimnya, atau anggota badan yang lain, sehingga berbahaya jika hamil
2. Demikian juga, jika sudah memiliki anak banyak, sedangkan isteri keberatan jika hamil lagi, maka dibolehkan untuk menunda kehamilan dalam waktu tertentu, seperti setahun atau dua tahun dalam masa menyusui, sehingga ia merasa ringan untuk kembali hamil, sehingga ia bisa mendidik dengan selayaknya<sup>14</sup>.

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“MENUNDA HAMIL BAGI WANITA KARIR DITINJAU MENURUT HUKUM ISLAM” (STUDI KASUS, PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI SUNGAI PINANG KABUPATEN KAMPAR)**

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian yang dilaksanakan fokus kepada studi permasalahan yang diinginkan, penelitian ini dibatasi tentang:

1. Kebijakan perusahaan (PT. Hervenia Kampar Lestari) terhadap menunda kehamilan.

---

<sup>14</sup> Ibnu Majjah, *Fatwa Mar'ah*, (Musnad: Darul Wathan, 2002), h. 974.

2. Respon karyawan terhadap kebijakan yang mengharuskan menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari.
3. Tinjauan hukum Islam terhadap menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan perusahaan terhadap karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap kebijakan yang mengharuskan menunda kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari?
3. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap karyawan yang menunda kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari?

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan terhadap karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari yang menunda kehamilan.
- b. Untuk mengetahui respon karyawan terhadap kebijakan yang mengharuskan menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari.
- c. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam tentang menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari .

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai kontribusi pemikiran dalam dunia pendidikan.
- b. Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang mengkaji tentang menunda hamil bagi karyawan di PT. Hervenian Kampar Lestari .
- c. Sebagai salah persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam di Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Suska Riau.

## E. Metode Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yang dilaksanakan di PT. Hervenian Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar. Alasan penulis, melakukan penelitian tentang masalah di atas, karena penulis melihat banyaknya karyawan di PT. Hervenian Kampar Lestari yang menunda hamil demi karir mereka.

### 2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah berumah tangga di PT. Hervenian Kampar Lestari . Objek dalam penelitian ini adalah menunda hamil bagi wanita di PT. Hervenian Kampar Lestari .

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan menunda hamil di PT. Hervenian Kampar Lestari. Adapun jumlah karyawan yang sudah menikah di PT. Hervenian Kampar Lestari pada tahun 2011 berjumlah 30 orang<sup>15</sup>. Dalam menetapkan jumlah sampel, menggunakan teknik *Purposive Sampling*; sehingga ditetapkan sampel penelitian ini berjumlah 18 orang karyawan yang sudah bersuami di PT. Hervenian Kampar Lestari.

---

<sup>15</sup> Data Personalia PT. Hervenian Kampar Lestari, Tahun 2010.

#### **4. Sumber Data**

- a. Data primer, adalah data yang dikumpulkan penulis secara langsung dari lapangan, atau data yang di peroleh dari hasil wawancara dengan responden di lapangan dan untuk maksud tersebut penulis menggunakan angket penelitian, serta data-data yang diperoleh dari Karyawati Menunda Hamil di PT. Hervenia Kampar Lestari.
- b. Data sekunder, adalah meliputi segala informasi yang diperlukan untuk menyusun data-data berdasarkan penelitian baik berupa konsep, defenisi, ataupun teori-teori yang dapat dipergunakan untuk menjelaskan permasalahan yang akan dilaksanakan melalui penelitian ini. Adapun data sekunder adalah data yang diperoleh dari Pimpinan, Personalis PT. Hervenia Kampar Lestari, Tokoh Masyarakat dan Agama.

#### **5. Metode Pengumpulan Data**

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
- b. Angket, yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu, kemudian diajukan kepada responden.
- c. Wawancara, yaitu menanyakan langsung kepada responden yang sifatnya mengarahkan dan mengingatkan masyarakat atau responden tentang objek kajian penelitian.
- d. Kajian pustaka adalah metode Pengumpulan data digunakan peneliti dalam mencari dan mengumpulkan stimulus-stimulus yang mendukung dan menguatkan penelitian yang diadakan. Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai literatur yang mendukung dan berkaitan dengan obyek penelitian.

## 6. Metode Analisis Data

Data yang telah dikumpul dianalisa dengan menggunakan metode analisa data kualitatif, yaitu penulis mengklasifikasikan data-data yang terkumpul dari lapangan berdasarkan persamaan jenis. Selanjutnya, data tersebut dianalisis dan diuraikan secara jelas, sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang diteliti.

## 7. Metode Penulisan

Dalam penulisan ini menggunakan tiga metode penulisan:

- a. Metode Deduktif, yaitu dengan mengumpulkan kaedah-kaedah yang bersifat umum untuk diuraikan dan diambil kesimpulan secara khusus.
- b. Metode Induktif, yaitu dengan mengumpulkan pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kemudian diambil suatu kesimpulan yang bersifat umum.
- c. Metode Diskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data-data dan mengemukakan permasalahan secara objektif lalu dianalisa secara kritis, sehingga dapat disusun sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian.

## F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian terdiri dari lima bab penelitian, adalah sebagai berikut;

**Bab I : Pendahuluan**, dalam bab ini membahas tentang Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.



**Bab II : Profil PT. Hervenía Kampar Lestari**, terdiri dari Gambaran Umum, Visi dan Misi, Keadaan Karyawan, Kebijakan Bagi Karyawan, dan Struktur Organisasi.

**Bab III : Tinjauan Umum Tentang Keluarga Berencana Dan Wanita Karier.** (1) Keluarga Berencana menurut Pandangan Islam, yang berisi tentang Pengertian KB, dasar hukum , tujuan program KB, Pendapat Ulama tentang KB; (2) Wanita Karier Dalam Pandangan Islam, yang berisi tentang Pengertian wanita karier, Beberapa syarat wanita karier, dan Kewajiban mencari nafkah.

**Bab IV : Menunda Hamil Bagi Wanita Karir Ditinjau Menurut Hukum Islam**, terdiri dari bagaimana kebijakan perusahaan terhadap karyawan di PT. Hervenía Kampar Lestari; Bagaimana respon karyawan terhadap kebijakan yang mengharuskan menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenía Kampar Lestari; dan Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap karyawan yang menunda kehamilan di PT. Hervenía Kampar Lestari.


**Bab V : Kesimpulan dan Saran**

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sejak kedatangannya hingga saat ini, hukum Islam masih diakui dan dipahami sebagai hukum yang hidup (*living law*)<sup>1</sup>. Hal ini berarti di manapun manusia berada, hukum Islam tetap dilaksanakan meskipun hanya dalam aspek tertentu seperti urusan ibadah, pernikahan, dan lain sebagainya.

Sesungguhnya hukum Islam merupakan hukum yang sempurna dan sudah lengkap yang mengatur semua aspek kehidupan umat manusia hingga akhir zaman. Hal ini sebagaimana yang disinyalirkan oleh Allah SWT dalam firman-Nya:

 الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتِمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا

Artinya: “Pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu jadi agama bagimu” (TQS. *al-Maidah* [5]: 3)<sup>2</sup>

Dari dalil di atas, sangat jelas dan gamblang bahwa Islam adalah agama yang sempurna dan satu-satunya diridhai oleh Allah SWT. Oleh karena itu, idealnya seorang muslim harus mentaati dan mengamalkan hukum Islam itu sendiri, karena hukum Islam merupakan produk dari Sang pembuat hukum, Allah SWT, antara lain, bahwa kehadiran Islam mampu mengangkat harkat dan martabat kaum wanita, sehingga dalam aspek tertentu wanita memiliki hak yang sama dengan laki-laki, sebagaimana firman Allah SWT:

---

<sup>1</sup> Ahmad Kamil, *Asas-asas dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1974 dalam Kapita Selakta Hukum Perdata Agama dan Penerapannya*, (Jakarta: Makamah Agung RI, 2004), h. 160.

<sup>2</sup> Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahan*, (Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005), Cet. Ke-5, h. 107.

لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُواْ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ وَسَأَلُواْ اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ قُلْ

Artinya: “bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya” (TQS. An-Nisaa’ [4]: 7)<sup>3</sup>

Dari ayat di atas, memberikan penjelasan dan pemahaman bahwa dalam permasalahan tertentu antara lelaki dan wanita memiliki hak yang sama termasuk dalam masalah kerja.

PT. Hervenia Kampar Lestari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor karet. Dilihat dari sepak terjangnya, PT. Hervenia Kampar Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dalam perdagangan internasional. Sudah barang tentu, di perusahaan ini memiliki banyak tenaga kerja baik laki-laki maupun wanita, dalam rangka menjalankan proses produksi dan ekspor produk yang diproduksi. Menurut Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari, terdapat 325 orang tenaga kerja laki-laki dan wanita. Dari jumlah tenaga kerja tersebut terdiri dari 285 orang tenaga kerja laki-laki dan 40 orang tenaga kerja wanita<sup>4</sup>.

Dalam rangka meningkatkan kualitas dan stabilitas perusahaan, setiap tenaga kerja di PT. Hervenia Kampar Lestari harus terikat atau mematuhi peraturan (kode etik perusahaan). Peraturan demi peraturan dijelaskan lebih awal, ketika dilakukan interview (wawancara) dalam penerimaan tenaga kerja baru. Artinya, setiap tenaga kerja di PT. Hervenia Kampar Lestari sudah mengetahui dan menerima dari setiap peraturan yang ada<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> *Ibid*, h. 78

<sup>4</sup> Beni Handoko (Kabag Personalia), wawancara, 7 Maret 2011.

<sup>5</sup> Rita Mahmud (Karyawati), wawancara, 8 Maret 2011.

Dari sekian peraturan yang harus dipatuhi oleh tenaga kerja di PT. Hervenia Kampar Lestari adalah peraturan larangan menikah dan memiliki anak untuk batas waktu tertentu. Dengan demikian, bagi tenaga kerja menikah dan/atau memiliki anak selama masa waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, maka yang bersangkutan akan dikeluarkan dari perusahaan tersebut.<sup>6</sup> Hal ini sebagaimana wawancara dengan Erna:

Peraturan tentang larangan menikah dan/atau memiliki anak bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari bertujuan agar yang bersangkutan lebih fokus dan konsentrasi dalam bekerja. Pihak perusahaan berasumsi bahwa bila karyawan menikah dan/atau memiliki anak, hal ini akan membuat rendah kinerja mereka, karena perhatian dan waktunya terbagi dengan kewajibannya dalam mengurus keluarga (terutama anak)<sup>7</sup>.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dipahami bahwa larangan menikah dan/atau memiliki anak (hamil) bagi karyawan dimaksudkan agar mereka secara maksimal dan optimal dalam membangun perusahaan dan selalu meningkatkan kinerja yang dimiliki agar dapat berkontribusi bagi perusahaan tempat mereka bekerja.

Di sisi lain, dari hasil wawancara dengan Erna, juga dapat dipahami bahwa larangan menikah bagi karyawan dan/atau memiliki anak (hamil), dengan berkeluarga dan/atau memiliki anak, secara otomatis akan mengurangi kualitas dan mutu kinerja yang dipersembahkan kepada perusahaan. Selanjutnya, dari peraturan tentang menikah dan/atau memiliki

---

<sup>6</sup> Beni Handoko (Kabag Personalia), *Loc. Cit.*

<sup>7</sup> Erna (Karyawan), *wawancara*, 8 Maret 2011

anak (hamil) bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari. Karena, pada dasarnya larangan tersebut hanya untuk sementara waktu, dan tidak untuk selamanya seiring status yang bersangkutan sebagai karyawan di perusahaan tersebut. Bagi karyawan yang berkomitmen menunda memiliki anak (hamil) dalam kurun waktu tertentu, maka akan diterima sebagai karyawan. Sebaliknya, bila yang bersangkutan tidak menerima ketentuan (peraturan) tersebut, secara otomatis tidak diterima sebagai karyawan<sup>8</sup>.

Di samping itu, ketika interview (wawancara) penerimaan karyawan/ti berkomitmen untuk mematuhi semua aturan termasuk menunda untuk hamil, namun di tengah perjalanannya yang bersangkutan ternyata hamil, maka yang bersangkutan akan menerima berbagai konsekwensi berupa sanksi yang diberikan pihak perusahaan dari pelanggaran peraturan yang telah disepakati saat menandatangani kontrak kerja<sup>9</sup>.

Dari hasil wawancara dengan Nia Kurnandi, terdapat 9 kasus pelanggaran yang dilakukan karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari. Adapun 9 kasus pelanggaran tersebut karena dalam masa perjanjian (larangan) yang bersangkutan terbukti (dinyatakan) hamil. Sementara, larangan untuk tidak memiliki anak (hamil) dalam kurun waktu tertentu, mereka pahami dan telah mereka sepakati.<sup>10</sup>

Di bawah ini, beberapa data tentang karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari yang terbukti melanggar peraturan dan mereka dikeluarkan sebagai karyawan, sebagai berikut:

---

<sup>8</sup> *Ibid.*

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> Nia Kurnandi (Karyawan), *wawancara*, 7 Maret 2011

- 1) Martina Ratih dan Rosalina Haroen; ia diberhentikan dari PT. Hervenian Kampar Lestari pada tanggal 08 Maret 2010, karena hamil dalam masa rentang waktu yang disepakati dalam akad perjanjian.
- 2) Susilawati dan Kurniatun; ia diberhentikan dari PT. Hervenian Kampar Lestari pada tanggal 31 Maret 2010, karena hamil dalam masa rentang waktu yang disepakati dalam akad perjanjian.<sup>11</sup>.

Dari permasalahan di atas, dapat ditarik suatu pemahaman bahwa terdapat dua permasalahan dari peraturan tentang larangan untuk memiliki anak (hamil) bagi karyawan di PT. Hervenian Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar, yaitu kebolehan menjadi wanita karir, dan larangan memiliki anak (hamil) dalam kurun waktu tertentu.

Secara umum, Islam membolehkan para wanita untuk bekerja dan berkarir di luar rumah. Dalam hal ini, hukum bekerja bagi wanita adalah boleh (*mubah*) dan menjadi sedekah baginya ketika mereka mengeluarkan dari hasil yang diperoleh (materi) untuk kebutuhan rumah tangga (keluarganya). Karena, di dalam Islam kewajiban mencari dan memberi nafkah dalam rumah tangga merupakan tanggung jawab laki-laki dewasa (suami). Sementara, fungsi wanita dalam rumah tangga adalah sebagai *ummu wa robbatu al-bayit* (ibu dan pengatur urusan dalam rumah tangganya)<sup>12</sup>.

Di sisi lain, menurut Yusuf al-Qardhawi bahwa wanita memiliki peran penting dalam keluarga, yaitu wanita memiliki peran membantu suaminya dalam menjalankan perintah agama, mencari rezeki yang halal, menerima dan mensyukuri yang dimilikinya dengan penuh kesabaran, dan sebagainya<sup>13</sup>.

---

<sup>11</sup> Data Personalia PT. Hervenian Kampar Lestari, Tahun 2010.

<sup>12</sup> Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Pergaulan Dalam Islam* (terj), M. Nashir, dkk, (Jakarta: Hizbuttahrir Indonesia, 2009), h. 43.

<sup>13</sup> Yusuf al-Qardhawi, *Fatawa Qardhawi: Permasalahan, Pemecahan dan Hikmah*, (Surabaya: Risalah Gusti, 1996), h. 33.

Selanjutnya dalam kaitan dengan menunda untuk memiliki anak (hamil) dalam kurun waktu tertentu, maka ulama berbeda pendapat tentang menunda kehamilan, yaitu ada yang membolehkan karena sebab-sebab tertentu, dan ada yang mengharamkannya. Adapun, di kalangan ulama yang membolehkan menunda kehamilan karena:

1. Menderita penyakit di dalam rahimnya, atau anggota badan yang lain, sehingga berbahaya jika hamil
2. Demikian juga, jika sudah memiliki anak banyak, sedangkan isteri keberatan jika hamil lagi, maka dibolehkan untuk menunda kehamilan dalam waktu tertentu, seperti setahun atau dua tahun dalam masa menyusui, sehingga ia merasa ringan untuk kembali hamil, sehingga ia bisa mendidik dengan selayaknya<sup>14</sup>.

Berdasarkan beberapa permasalahan di atas, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“MENUNDA HAMIL BAGI WANITA KARIR DITINJAU MENURUT HUKUM ISLAM” (STUDI KASUS, PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI SUNGAI PINANG KABUPATEN KAMPAR)**

## **B. Batasan Masalah**

Agar penelitian yang dilaksanakan fokus kepada studi permasalahan yang diinginkan, penelitian ini dibatasi tentang:

1. Kebijakan perusahaan (PT. Hervenia Kampar Lestari) terhadap menunda kehamilan.

---

<sup>14</sup> Ibnu Majjah, *Fatwa Mar'ah*, (Musnad: Darul Wathan, 2002), h. 974.

2. Respon karyawan terhadap kebijakan yang mengharuskan menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari.
3. Tinjauan hukum Islam terhadap menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari.

### **C. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kebijakan perusahaan terhadap karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap kebijakan yang mengharuskan menunda kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari?
3. Bagaimana tinjauan hukum Islam terhadap karyawan yang menunda kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari?

### **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui kebijakan perusahaan terhadap karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari yang menunda kehamilan.
- b. Untuk mengetahui respon karyawan terhadap kebijakan yang mengharuskan menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari.
- c. Untuk mengetahui tinjauan hukum Islam tentang menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari .



## 2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai kontribusi pemikiran dalam dunia pendidikan.
- b. Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya yang mengkaji tentang menunda hamil bagi karyawan di PT. Hervenian Kampar Lestari .
- c. Sebagai salah persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Islam di Fakultas Syari'ah dan Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Suska Riau.

## E. Metode Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yang dilaksanakan di PT. Hervenian Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar. Alasan penulis, melakukan penelitian tentang masalah di atas, karena penulis melihat banyaknya karyawan di PT. Hervenian Kampar Lestari yang menunda hamil demi karir mereka.

### 2. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah berumah tangga di PT. Hervenian Kampar Lestari . Objek dalam penelitian ini adalah menunda hamil bagi wanita di PT. Hervenian Kampar Lestari .

### 3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan menunda hamil di PT. Hervenian Kampar Lestari. Adapun jumlah karyawan yang sudah menikah di PT. Hervenian Kampar Lestari pada tahun 2011 berjumlah 30 orang<sup>15</sup>. Dalam menetapkan jumlah sampel, menggunakan teknik *Purposive Sampling*; sehingga ditetapkan sampel penelitian ini berjumlah 18 orang karyawan yang sudah bersuami di PT. Hervenian Kampar Lestari.

---

<sup>15</sup> Data Personalia PT. Hervenian Kampar Lestari, Tahun 2010.

#### **4. Sumber Data**

- a. Data primer, adalah data yang dikumpulkan penulis secara langsung dari lapangan, atau data yang di peroleh dari hasil wawancara dengan responden di lapangan dan untuk maksud tersebut penulis menggunakan angket penelitian, serta data-data yang diperoleh dari Karyawati Menunda Hamil di PT. Hervenia Kampar Lestari.
- b. Data sekunder, adalah meliputi segala informasi yang diperlukan untuk menyusun data-data berdasarkan penelitian baik berupa konsep, defenisi, ataupun teori-teori yang dapat dipergunakan untuk menjelaskan permasalahan yang akan dilaksanakan melalui penelitian ini. Adapun data sekunder adalah data yang diperoleh dari Pimpinan, Personalis PT. Hervenia Kampar Lestari, Tokoh Masyarakat dan Agama.

#### **5. Metode Pengumpulan Data**

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
- b. Angket, yaitu pengambilan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu, kemudian diajukan kepada responden.
- c. Wawancara, yaitu menanyakan langsung kepada responden yang sifatnya mengarahkan dan mengingatkan masyarakat atau responden tentang objek kajian penelitian.
- d. Kajian pustaka adalah metode Pengumpulan data digunakan peneliti dalam mencari dan mengumpulkan stimulus-stimulus yang mendukung dan menguatkan penelitian yang diadakan. Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai literatur yang mendukung dan berkaitan dengan obyek penelitian.

## 6. Metode Analisis Data

Data yang telah dikumpul dianalisa dengan menggunakan metode analisa data kualitatif, yaitu penulis mengklasifikasikan data-data yang terkumpul dari lapangan berdasarkan persamaan jenis. Selanjutnya, data tersebut dianalisis dan diuraikan secara jelas, sehingga diperoleh gambaran yang utuh tentang masalah yang diteliti.

## 7. Metode Penulisan

Dalam penulisan ini menggunakan tiga metode penulisan:

- a. Metode Deduktif, yaitu dengan mengumpulkan kaedah-kaedah yang bersifat umum untuk diuraikan dan diambil kesimpulan secara khusus.
- b. Metode Induktif, yaitu dengan mengumpulkan pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, kemudian diambil suatu kesimpulan yang bersifat umum.
- c. Metode Diskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data-data dan mengemukakan permasalahan secara objektif lalu dianalisa secara kritis, sehingga dapat disusun sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian.

## F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian terdiri dari lima bab penelitian, adalah sebagai berikut;

**Bab I : Pendahuluan**, dalam bab ini membahas tentang Latar Belakang Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

**Bab II : Profil PT. Hervenia Kampar Lestari**, terdiri dari Gambaran Umum, Visi dan Misi, Keadaan Karyawan, Kebijakan Bagi Karyawan, dan Struktur Organisasi.

**Bab III : Tinjauan Umum Tentang Keluarga Berencana Dan Wanita Karier.** (1) Keluarga Berencana menurut Pandangan Islam, yang berisi tentang Pengertian KB, dasar hukum , tujuan program KB, Pendapat Ulama tentang KB; (2) Wanita Karier Dalam Pandangan Islam, yang berisi tentang Pengertian wanita karier, Beberapa syarat wanita karier, dan Kewajiban mencari nafkah.

**Bab IV : Menunda Hamil Bagi Wanita Karir Ditinjau Menurut Hukum Islam**, terdiri dari bagaimana kebijakan perusahaan terhadap karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari; Bagaimana respon karyawan terhadap kebijakan yang mengharuskan menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari; dan Bagaimana tinjauan Hukum Islam terhadap karyawan yang menunda kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari.

**Bab V : Kesimpulan dan Saran**

## **BAB II**

### **PROFIL PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI**

#### **SUNGAI PINANG KABUPATEN KAMPAR**

##### **A. Gambaran Umum**

PT. Hervenia Kampar Lestari merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar, yang terletak di Desa Sungai Pinang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Perusahaan ini didirikan oleh salah seorang warga keturunan Tionghoa (Cina) pada tanggal 1 Januari 2006. Meskipun demikian, perusahaan ini baru beroperasi dan berproduksi sejak tanggal 1 Agustus 2008.<sup>16</sup>

PT. Hervenia Kampar Lestari adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor karet. Dimana, perusahaan ini melakukan pengolahan karet yang masih bersifat mentah, dan kemudian digiling dalam open (penggilingan karet), yang kemudian hasil dari pengolahan tersebut diekspor ke luar negeri.<sup>17</sup> Ada beberapa Negara yang mengimpor karet dari PT. Hervenia Kampar Lestari, di antaranya Singapura, China, Jepang, dan Amerika Serikat (AS). Berbagai upaya dilakukan oleh segenap komponen di perusahaan ini terutama pimpinan dalam meningkatkan mutu dan kualitas baik pelayanan maupun produk yang dihasilkan. Sehingga, dengan upaya tersebut, PT. Hervenia Kampar Lestari mampu bersaing dengan perusahaan karet lainnya serta mampu meningkatkan produksinya di pasaran baik secara nasional maupun internasional.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Husen Gomolia (Direktur), *wawancara*, 13 September 2011.

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> *Ibid*

Dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas baik pelayanan maupun produk yang dihasilkan, pimpinan PT. Hervenia Kampar Lestari sangat bersikap selektif dalam menerima setiap karyawan yang ingin menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Dimana, sangat diharapkan dari setiap yang ingin menjadi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari berupa komitmen yang tinggi dalam membangun dan menjalankan perannya sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bila diperhatikan, di antara upaya yang dilakukan adalah dengan membuat berbagai peraturan dan kode etik perusahaan dengan tujuan agar setiap karyawan memiliki sikap disiplin dan komitmen dalam membangun dan mewujudkan visi serta misi yang telah dicanangkan.

## **B. Visi dan Misi**

### *1. Visi*

*”Terwujudnya sebuah perusahaan yang terkemuka dan terkenal dalam bidang bisnis dan ekonomi, baik secara nasional maupun internasional.”*

### *2. Misi*

- a. Memberikan berbagai pelayanan prima dalam menjalin kerjasama dengan berbagai pihak.
- b. Menjaln kerjasama dalam bidang dengan investor baik dalam maupun luar negeri
- c. Menjaln hubungan kerjasama dengan berbagai perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama, baik skala nasional maupun internasional.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Data Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari, tahun 2011

### C. Keadaan Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari

Dalam melihat mutu dan kualitas sebuah perusahaan, maka dapat dilihat dari keadaan sumber daya manusia, yang dalam hal ini adalah karyawan. Secara kuantitas, jumlah karyawan yang banyak merupakan wujud dari besar kecilnya sebuah perusahaan tersebut.

Adapun keadaan karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, untuk lebih jelas keadaan karyawan dilihat dari jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel II.1**  
**Keadaan Karyawan**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Tahun	Jenis Kelamin				Jumlah	Persentase
		LK	%	PR	%		
1	2008	240	75.00	80	25.00	320	100.00
2	2009	250	78.13	70	21.88	320	100.00
3	2010	270	83.08	55	16.92	325	100.00
4	2011	285	87.69	40	12.31	325	100.00
<b>Total Jumlah</b>		<b>1045</b>	<b>81.01</b>	<b>245</b>	<b>18.99</b>	<b>1290</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Keadaan Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, 2011.*

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa dari tahun 2008 hingga 2011, terjadinya peningkatan jumlah karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari. Peningkatan tersebut terlihat jelas tiga tahun sejak berdirinya. Terakhir, pada tahun 2011 jumlah total karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari berjumlah 325 orang.

Kemudian dari tahun 2008 sampai 2011 terlihat jelas bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih besar dari pada karyawan berjenis kelamin perempuan. Pada tahun 2008 karyawan laki-laki berjumlah 240 dengan persentase 75,00% dan perempuan berjumlah 80 orang dengan persentase 25,00%. Pada tahun 2009 karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 250 dengan persentase 78,13% dan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 70 orang dengan persentase 21,88%. Pada tahun 2010, karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 270 dengan persentase 83,08% dan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 55 orang dengan persentase 16,92%, dan pada tahun 2011, jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 285 dengan persentase 87,69%, dan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 40 orang dengan persentase 12,31%. Jadi, dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan keadaan karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, juga ditemukan heterogen status perkawinan, ada yang sudah menikah dan ada yang belum, terutama karyawan berjenis kelamin perempuan. Karena, karyawan berjenis kelamin perempuan terikat dengan adanya kebijakan tentang menunda kehamilan. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:



**Tabel II.2**  
**Keadaan Karyawan**  
**Berdasarkan Status Perkawinan**

No	Tahun	Status Perkawinan				Jumlah	Persentase
		Sudah Menikah	%	Belum Menikah	%		
1	2008	80	100.00	-	-	80	100.00
2	2009	60	85.71	10	14.29	70	100.00
3	2010	45	81.82	10	18.18	55	100.00
4	2011	30	75.00	10	25.00	40	100.00
<b>Total Jumlah</b>		<b>215</b>	<b>87.76</b>	<b>30</b>	<b>12.24</b>	<b>245</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Keadaan Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, 2011.*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2008, jumlah keseluruhan dari karyawan berstatus sudah menikah adalah berjumlah 80 orang dengan persentase 100,00%, dan 0% dari karyawan berstatus belum menikah. Pada tahun 2009 jumlah karyawan berstatus sudah menikah berjumlah 60 orang dengan persentase 85,71%, dan 10 orang dari karyawan yang belum menikah dengan persentase 14,29%. Pada tahun 2010, jumlah karyawan berstatus sudah menikah berjumlah 45 orang dengan persentase 81,82%, dan 10 orang karyawan yang belum menikah dengan persentase 18,18%, dan pada tahun 2011 jumlah karyawan yang sudah menikah berjumlah 30 orang dengan persentase 75,00%, dan karyawan yang belum menikah berjumlah 10 orang dengan persentase 25,00%.

Dalam tabel di atas dapat dipahami bahwa mayoritas karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari berstatus sudah menikah. Kemudian dalam tabel di atas dapat juga dipahami bahwa dari total keseluruhan karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari, dari tahun 2008 sampai 2011 jumlah karyawan yang sudah menikah mengalami penurunan.

#### D. Kontrak (Akad) Perjanjian

Menurut M. Nadratuzzaman Hosen, akad adalah perjanjian tertulis yang memuat penawaran (*ijab*) dan penerimaan (*qabul*) antara dua orang atau lebih yang berisi tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak yang sesuai dengan prinsip syari'ah.<sup>20</sup> Dengan demikian kontrak (akad) perjanjian merupakan suatu keharusan ada dalam suatu transaksi, terutama dalam bidang jasa (*ijarah*).

Menurut Taqiyuddin An-Nabhani, *ijarah* adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila *ijarah* berhubungan dengan seorang pekerja (*ajir*), maka dimanfaatkan adalah tenaganya. Karena itu, untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena, transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah fasad (rusak). Dalam transaksi tersebut harus juga ditentukan waktunya, dan upahnya.<sup>21</sup>

Begitu juga halnya dengan PT. Hervenia Kampar Lestari, terdapat beberapa bentuk kontrak yang disepakati antara pihak perusahaan dengan setiap karyawan/karyawati yang berkeja di perusahaan tersebut. Secara umum kontrak antara perusahaan dengan karyawan/karyawati di PT. Hervenia Kampar berlaku selama karyawan/karyawati masih mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

---

<sup>20</sup> M. Nadratuzzaman Hosen, *Kamus Populer Keuangan dan Ekonomi*, (Jakarta: PKES Publishing, 2008), h. 2.

<sup>21</sup> Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam* (terj), Hafiz Abdurrahman, (Jakarta: Hizbuttahrir Indonesia, 2010), h. 108.

Berdasarkan pengertian *ijarah* di atas, dalam hal ini penulis melihat dan menguraikan bentuk kontrak (akad) kerja antara perusahaan dengan karyawan/karyawati di PT. Hervenia Kampar Lestari dari beberapa aspek, yaitu:

#### 1. *Ketentuan waktu*

Hasil wawancara dengan Kabag Personalia waktu bekerja karyawan/karyawati di PT. Hervenia Kampar Lestari, terjadi dalam dua waktu, yaitu malam dan siang. Waktu tersebut secara bergantian dijalani karyawan/karyawati dua kali dalam seminggu. Bagi karyawan/karyawati yang berkeja di siang hari, yaitu jam 08.<sup>00</sup> sampai 17.<sup>00</sup> WIB. Sementara karyawan/karyawati yang berkerja pada malam hari yaitu jam 19.<sup>00</sup> sampai jam 24.<sup>00</sup> WIB.<sup>22</sup>

#### 2. *Ketentuan upah*

Besarnya upah yang diterima karyawan/karyawati yang berkerja di PT. Hervenia Kampar Lestari bersifat variatif dengan interval antara Rp. 1.500.000,- hingga Rp. 2.000.000,- per bulan. Besarnya gaji atau upah yang diterima karyawan/karyawati akan mengalami peningkatan/ naik, Rp. 100.000,- dalam kurun waktu setahun. Kenaikan upah atau gaji tersebut berlaku kepada setiap karyawan/karyawati atas dasar jasa atau tenaga yang telah diberikan kepada perusahaan. Kondisi demikian terjadi terhadap karyawan/karyawati yang berkerja dengan ketentuan waktu normal. Namun, bagi karyawan/karyawati yang berkeja lembur (penambahan waktu dari yang telah disepakati), maka akan mendapatkan upah Rp. 10.000,- per jam.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Beni Handoko (Kabag Personalia), wawancara, tanggal 14 September 2011

<sup>23</sup> *Ibid.*

Dari beberapa ketentuan di atas, terdapat beberapa ketentuan lain dalam kontrak (akad) kerja yang terjadi antara perusahaan dengan karyawan/karyawati di PT. Hervenia Kampar Lestari, seperti:

- a. Mendapatkan tunjangan, seperti tunjangan hari raya
  - b. Mendapatkan bonus (tambahan upah), berdasarkan penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan/karyawati.
  - c. Mendapatkan cuti
  - d. Mendapatkan pesangon (ganti rugi) dari perusahaan bagi karyawan/karyawati yang berhenti secara sah dan resmi, ketika berhenti bekerja setelah masa kerja tiga tahun sebesar Rp. 15.000.000,- . Pesangon tersebut tidak diperoleh karyawan/karyawati ketika dikeluarkan secara tidak hormat (dipecat).
  - e. Mendapatkan permohonan libur kerja (cuti), seperti permohonan libur (cuti) tahunan selama 15 hari, libur (cuti) hari-hari besar, libur (cuti) perkawinan selama selama 14 hari, libur (cuti) melahirkan selama 3 bulan, dan beberapa liburan (cuti) lainnya.<sup>24</sup>
3. Bentuk sanksi yang ditetapkan

Secara umum sanksi yang ada dan ditetapkan di PT. Hervenia Kampar Lestari berdasarkan bentuk pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan, yaitu (a) sanksi berupa teguran dari perusahaan, ketika melakukan pelanggaran atau kesalahan ringan, seperti terlambat datang

---

<sup>24</sup> *Ibid*, wawancara tanggal 10 Maret 2011.

kerja, tidak masuk bekerja selama tiga hari berturut-turut tanpa ada pemberitahuan, dan lain sebagainya. (b) sanksi skorsing (diberhentikan bekerja), ketika melakukan pelanggaran atau kesalahan-kesalahan berat, seperti hamil sebelum masa waktu kerja 3 tahun, tidak masuk kerja selama 7 hari kerja tanpa ada pemberitahuan, dan lain sebagainya.<sup>25</sup>

#### **E. Kebijakan PT. Hervania Kampar Lestari tentang Wanita Karier**

Hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Hervania Kampar Lestari, diketahui ada kebijakan yang bersifat baku dan tertulis yang ada di perusahaan secara umum, dan ada kebijakan yang bersifat khusus dan hanya ada di perusahaan-perusahaan tertentu. Adapun kebijakan yang bersifat umum dan tertulis yang ada di PT. Hervania Kampar Lestari, yaitu: (1) Adanya larangan hamil, dan (2) Larangan menikah.

Beberapa bentuk kebijakan di atas, di PT. Hervania Kampar Lestari ditetapkan dan berlaku selama kurun waktu 3 tahun. Di samping beberapa kebijakan tersebut, juga terdapat beberapa kebijakan yang lain, seperti:

1. Adanya cuti haidh yaitu pada hari pertama dan kedua
2. Adanya cuti melahirkan selama 3 bulan yaitu satu bulan sebelum melahirkan dan dua bulan setelah melahirkan
3. Adanya cuti keguguran selam 2 bulan dengan memberikan surat keterangan dari dokter
4. Adanya cuti menyusui bagi karyawati selama masa menyusui untuk memberikan ASI kepada bayinya selama 20 menit.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> *Ibid.*

Empat kebijakan di atas, diperoleh dan berhak bagi karyawan PT. Hervenian setelah melewati kurun waktu selama 3 tahun sejak diterimanya sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

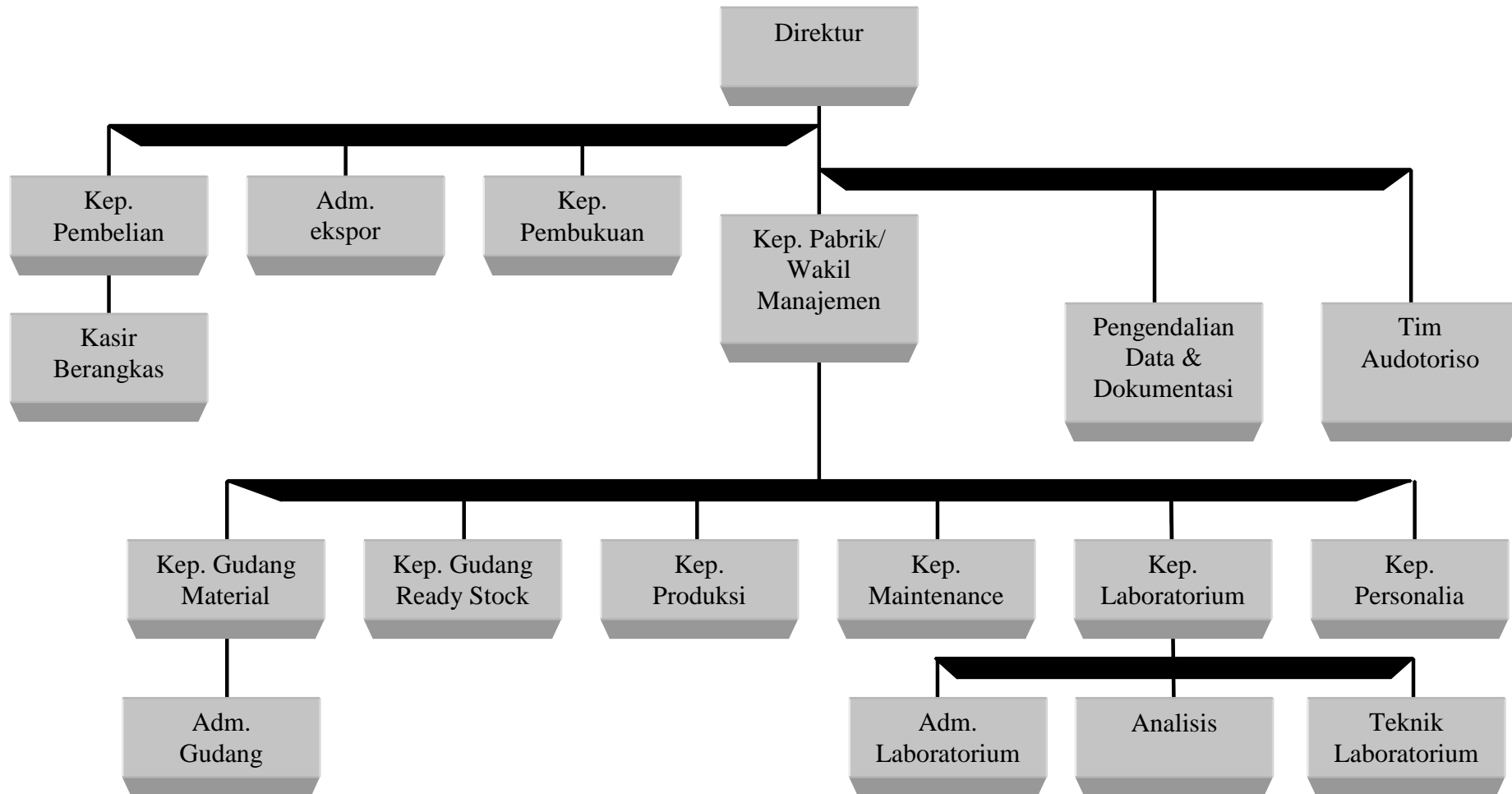
#### **F. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah gambaran secara skematis tentang hubungan antara orang yang terdapat dalam suatu usaha untuk melakukan kegiatannya, maka suatu perusahaan perlu menyusun suatu struktur organisasi yang baik, sehingga dapat diketahui tugas-tugas dan tanggung jawab dari masing-masing fungsi organisasi tersebut.

Adanya struktur organisasi, tugas, wewenang dan tanggung jawab dari bagian yang terdapat dalam organisasi, maka dapatlah dimengerti bahwa dalam suatu organisasi harus jelas antara tugas, wewenang dan tanggung jawab serta sistem lembaga kerja dengan bagian-bagian lainnya yang ada dalam perusahaan. Dengan mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing maka proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan akan berjalan dengan lancar sehingga akan mempermudah pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Usahnya dalam mencapai tujuan, PT. Hervenian Kampar Lestari juga telah mengadakan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bidang pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan. Untuk mengetahui bentuk struktur organisasi PT. Hervenian Kampar Lestari dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**STRUKTUR ORGANISASI  
PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI**



*Sumber: Data Personalia PT. Hervenian Kampar Lestari, Tahun 2011*

## **BAB II**

### **PROFIL PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI**

#### **SUNGAI PINANG KABUPATEN KAMPAR**

##### **A. Gambaran Umum**

PT. Hervenia Kampar Lestari merupakan salah satu perusahaan yang ada di Kabupaten Kampar, yang terletak di Desa Sungai Pinang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Perusahaan ini didirikan oleh salah seorang warga keturunan Tionghoa (Cina) pada tanggal 1 Januari 2006. Meskipun demikian, perusahaan ini baru beroperasi dan memproduksi sejak tanggal 1 Agustus 2008.<sup>16</sup>

PT. Hervenia Kampar Lestari adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspor karet. Dimana, perusahaan ini melakukan pengolahan karet yang masih bersifat mentah, dan kemudian digiling dalam open (penggilingan karet), yang kemudian hasil dari pengolahan tersebut diekspor ke luar negeri.<sup>17</sup> Ada beberapa Negara yang mengimpor karet dari PT. Hervenia Kampar Lestari, di antaranya Singapura, China, Jepang, dan Amerika Serikat (AS). Berbagai upaya dilakukan oleh segenap komponen di perusahaan ini terutama pimpinan dalam meningkatkan mutu dan kualitas baik pelayanan maupun produk yang dihasilkan. Sehingga, dengan upaya tersebut, PT. Hervenia Kampar Lestari mampu bersaing dengan perusahaan karet lainnya serta mampu meningkatkan produksinya di pasaran baik secara nasional maupun internasional.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Husen Gomolia (Direktur), *wawancara*, 13 September 2011.

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> *Ibid*



Dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas baik pelayanan maupun produk yang dihasilkan, pimpinan PT. Hervenia Kampar Lestari sangat bersikap selektif dalam menerima setiap karyawan yang ingin menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Dimana, sangat diharapkan dari setiap yang ingin menjadi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari berupa komitmen yang tinggi dalam membangun dan menjalankan perannya sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Bila diperhatikan, di antara upaya yang dilakukan adalah dengan membuat berbagai peraturan dan kode etik perusahaan dengan tujuan agar setiap karyawan memiliki sikap disiplin dan komitmen dalam membangun dan mewujudkan visi serta misi yang telah dicanangkan.

## **B. Visi dan Misi**

### *1. Visi*

*”Terwujudnya sebuah perusahaan yang terkemuka dan terkenal dalam bidang bisnis dan ekonomi, baik secara nasional maupun internasional.”*

### *2. Misi*

- a. Memberikan berbagai pelayanan prima dalam menjalin kerjasama dengan berbagai pihak.
- b. Menjaln kerjasama dalam bidang dengan investor baik dalam maupun luar negeri
- c. Menjaln hubungan kerjasama dengan berbagai perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sama, baik skala nasional maupun internasional.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> Data Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari, tahun 2011

### C. Keadaan Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari

Dalam melihat mutu dan kualitas sebuah perusahaan, maka dapat dilihat dari keadaan sumber daya manusia, yang dalam hal ini adalah karyawan. Secara kuantitas, jumlah karyawan yang banyak merupakan wujud dari besar kecilnya sebuah perusahaan tersebut.

Adapun keadaan karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, dari tahun ke tahun mengalami peningkatan, untuk lebih jelas keadaan karyawan dilihat dari jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel II.1**  
**Keadaan Karyawan**  
**Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Tahun	Jenis Kelamin				Jumlah	Persentase
		LK	%	PR	%		
1	2008	240	75.00	80	25.00	320	100.00
2	2009	250	78.13	70	21.88	320	100.00
3	2010	270	83.08	55	16.92	325	100.00
4	2011	285	87.69	40	12.31	325	100.00
<b>Total Jumlah</b>		<b>1045</b>	<b>81.01</b>	<b>245</b>	<b>18.99</b>	<b>1290</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Keadaan Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, 2011.*

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa dari tahun 2008 hingga 2011, terjadinya peningkatan jumlah karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari. Peningkatan tersebut terlihat jelas tiga tahun sejak berdirinya. Terakhir, pada tahun 2011 jumlah total karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari berjumlah 325 orang.

Kemudian dari tahun 2008 sampai 2011 terlihat jelas bahwa jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih besar dari pada karyawan berjenis kelamin perempuan. Pada tahun 2008 karyawan laki-laki berjumlah 240 dengan persentase 75,00% dan perempuan berjumlah 80 orang dengan persentase 25,00%. Pada tahun 2009 karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 250 dengan persentase 78,13% dan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 70 orang dengan persentase 21,88%. Pada tahun 2010, karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 270 dengan persentase 83,08% dan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 55 orang dengan persentase 16,92%, dan pada tahun 2011, jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 285 dengan persentase 87,69%, dan karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 40 orang dengan persentase 12,31%. Jadi, dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan keadaan karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, juga ditemukan heterogen status perkawinan, ada yang sudah menikah dan ada yang belum, terutama karyawan berjenis kelamin perempuan. Karena, karyawan berjenis kelamin perempuan terikat dengan adanya kebijakan tentang menunda kehamilan. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel II.2**  
**Keadaan Karyawan**  
**Berdasarkan Status Perkawinan**

No	Tahun	Status Perkawinan				Jumlah	Persentase
		Sudah Menikah	%	Belum Menikah	%		
1	2008	80	100.00	-	-	80	100.00
2	2009	60	85.71	10	14.29	70	100.00
3	2010	45	81.82	10	18.18	55	100.00
4	2011	30	75.00	10	25.00	40	100.00
<b>Total Jumlah</b>		<b>215</b>	<b>87.76</b>	<b>30</b>	<b>12.24</b>	<b>245</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Keadaan Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, 2011.*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada tahun 2008, jumlah keseluruhan dari karyawan berstatus sudah menikah adalah berjumlah 80 orang dengan persentase 100,00%, dan 0% dari karyawan berstatus belum menikah. Pada tahun 2009 jumlah karyawan berstatus sudah menikah berjumlah 60 orang dengan persentase 85,71%, dan 10 orang dari karyawan yang belum menikah dengan persentase 14,29%. Pada tahun 2010, jumlah karyawan berstatus sudah menikah berjumlah 45 orang dengan persentase 81,82%, dan 10 orang karyawan yang belum menikah dengan persentase 18,18%, dan pada tahun 2011 jumlah karyawan yang sudah menikah berjumlah 30 orang dengan persentase 75,00%, dan karyawan yang belum menikah berjumlah 10 orang dengan persentase 25,00%.

Dalam tabel di atas dapat dipahami bahwa mayoritas karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari berstatus sudah menikah. Kemudian dalam tabel di atas dapat juga dipahami bahwa dari total keseluruhan karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari, dari tahun 2008 sampai 2011 jumlah karyawan yang sudah menikah mengalami penurunan.

#### D. Kontrak (Akad) Perjanjian

Menurut M. Nadratuzzaman Hosen, akad adalah perjanjian tertulis yang memuat penawaran (*ijab*) dan penerimaan (*qabul*) antara dua orang atau lebih yang berisi tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak yang sesuai dengan prinsip syari'ah.<sup>20</sup> Dengan demikian kontrak (akad) perjanjian merupakan suatu keharusan ada dalam suatu transaksi, terutama dalam bidang jasa (*ijarah*).

Menurut Taqiyuddin An-Nabhani, *ijarah* adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila *ijarah* berhubungan dengan seorang pekerja (*ajir*), maka dimanfaatkan adalah tenaganya. Karena itu, untuk mengontrak seorang pekerja harus ditentukan jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena, transaksi *ijarah* yang masih kabur hukumnya adalah fasad (rusak). Dalam transaksi tersebut harus juga ditentukan waktunya, dan upahnya.<sup>21</sup>

Begitu juga halnya dengan PT. Hervenia Kampar Lestari, terdapat beberapa bentuk kontrak yang disepakati antara pihak perusahaan dengan setiap karyawan/karyawati yang berkeja di perusahaan tersebut. Secara umum kontrak antara perusahaan dengan karyawan/karyawati di PT. Hervenia Kampar berlaku selama karyawan/karyawati masih mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

---

<sup>20</sup> M. Nadratuzzaman Hosen, *Kamus Populer Keuangan dan Ekonomi*, (Jakarta: PKES Publishing, 2008), h. 2.

<sup>21</sup> Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam* (terj), Hafiz Abdurrahman, (Jakarta: Hizbuttahrir Indonesia, 2010), h. 108.

Berdasarkan pengertian *ijarah* di atas, dalam hal ini penulis melihat dan menguraikan bentuk kontrak (akad) kerja antara perusahaan dengan karyawan/karyawati di PT. Hervenia Kampar Lestari dari beberapa aspek, yaitu:

#### 1. *Ketentuan waktu*

Hasil wawancara dengan Kabag Personalia waktu bekerja karyawan/karyawati di PT. Hervenia Kampar Lestari, terjadi dalam dua waktu, yaitu malam dan siang. Waktu tersebut secara bergantian dijalani karyawan/karyawati dua kali dalam seminggu. Bagi karyawan/karyawati yang berkeja di siang hari, yaitu jam 08.<sup>00</sup> sampai 17.<sup>00</sup> WIB. Sementara karyawan/karyawati yang berkerja pada malam hari yaitu jam 19.<sup>00</sup> sampai jam 24.<sup>00</sup> WIB.<sup>22</sup>

#### 2. *Ketentuan upah*

Besarnya upah yang diterima karyawan/karyawati yang berkerja di PT. Hervenia Kampar Lestari bersifat variatif dengan interval antara Rp. 1.500.000,- hingga Rp. 2.000.000,- per bulan. Besarnya gaji atau upah yang diterima karyawan/karyawati akan mengalami peningkatan/ naik, Rp. 100.000,- dalam kurun waktu setahun. Kenaikan upah atau gaji tersebut berlaku kepada setiap karyawan/karyawati atas dasar jasa atau tenaga yang telah diberikan kepada perusahaan. Kondisi demikian terjadi terhadap karyawan/karyawati yang berkerja dengan ketentuan waktu normal. Namun, bagi karyawan/karyawati yang berkeja lembur (penambahan waktu dari yang telah disepakati), maka akan mendapatkan upah Rp. 10.000,- per jam.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Beni Handoko (Kabag Personalia), wawancara, tanggal 14 September 2011

<sup>23</sup> *Ibid.*

Dari beberapa ketentuan di atas, terdapat beberapa ketentuan lain dalam kontrak (akad) kerja yang terjadi antara perusahaan dengan karyawan/karyawati di PT. Hervenia Kampar Lestari, seperti:

- a. Mendapatkan tunjangan, seperti tunjangan hari raya
  - b. Mendapatkan bonus (tambahan upah), berdasarkan penilaian perusahaan terhadap kinerja karyawan/karyawati.
  - c. Mendapatkan cuti
  - d. Mendapatkan pesangon (ganti rugi) dari perusahaan bagi karyawan/karyawati yang berhenti secara sah dan resmi, ketika berhenti bekerja setelah masa kerja tiga tahun sebesar Rp. 15.000.000,- . Pesangon tersebut tidak diperoleh karyawan/karyawati ketika dikeluarkan secara tidak hormat (dipecat).
  - e. Mendapatkan permohonan libur kerja (cuti), seperti permohonan libur (cuti) tahunan selama 15 hari, libur (cuti) hari-hari besar, libur (cuti) perkawinan selama selama 14 hari, libur (cuti) melahirkan selama 3 bulan, dan beberapa liburan (cuti) lainnya.<sup>24</sup>
3. Bentuk sanksi yang ditetapkan

Secara umum sanksi yang ada dan ditetapkan di PT. Hervenia Kampar Lestari berdasarkan bentuk pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan, yaitu (a) sanksi berupa teguran dari perusahaan, ketika melakukan pelanggaran atau kesalahan ringan, seperti terlambat datang

---

<sup>24</sup> *Ibid*, wawancara tanggal 10 Maret 2011.

kerja, tidak masuk bekerja selama tiga hari berturut-turut tanpa ada pemberitahuan, dan lain sebagainya. (b) sanksi skorsing (diberhentikan bekerja), ketika melakukan pelanggaran atau kesalahan-kesalahan berat, seperti hamil sebelum masa waktu kerja 3 tahun, tidak masuk kerja selama 7 hari kerja tanpa ada pemberitahuan, dan lain sebagainya.<sup>25</sup>

#### **E. Kebijakan PT. Hervania Kampar Lestari tentang Wanita Karier**

Hasil penelitian yang telah dilakukan di PT. Hervania Kampar Lestari, diketahui ada kebijakan yang bersifat baku dan tertulis yang ada di perusahaan secara umum, dan ada kebijakan yang bersifat khusus dan hanya ada di perusahaan-perusahaan tertentu. Adapun kebijakan yang bersifat umum dan tertulis yang ada di PT. Hervania Kampar Lestari, yaitu: (1) Adanya larangan hamil, dan (2) Larangan menikah.

Beberapa bentuk kebijakan di atas, di PT. Hervania Kampar Lestari ditetapkan dan berlaku selama kurun waktu 3 tahun. Di samping beberapa kebijakan tersebut, juga terdapat beberapa kebijakan yang lain, seperti:

1. Adanya cuti haidh yaitu pada hari pertama dan kedua
2. Adanya cuti melahirkan selama 3 bulan yaitu satu bulan sebelum melahirkan dan dua bulan setelah melahirkan
3. Adanya cuti keguguran selama 2 bulan dengan memberikan surat keterangan dari dokter
4. Adanya cuti menyusui bagi karyawan selama masa menyusui untuk memberikan ASI kepada bayinya selama 20 menit.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> *Ibid.*

<sup>26</sup> *Ibid.*



Empat kebijakan di atas, diperoleh dan berhak bagi karyawan PT. Hervenian setelah melewati kurun waktu selama 3 tahun sejak diterimanya sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

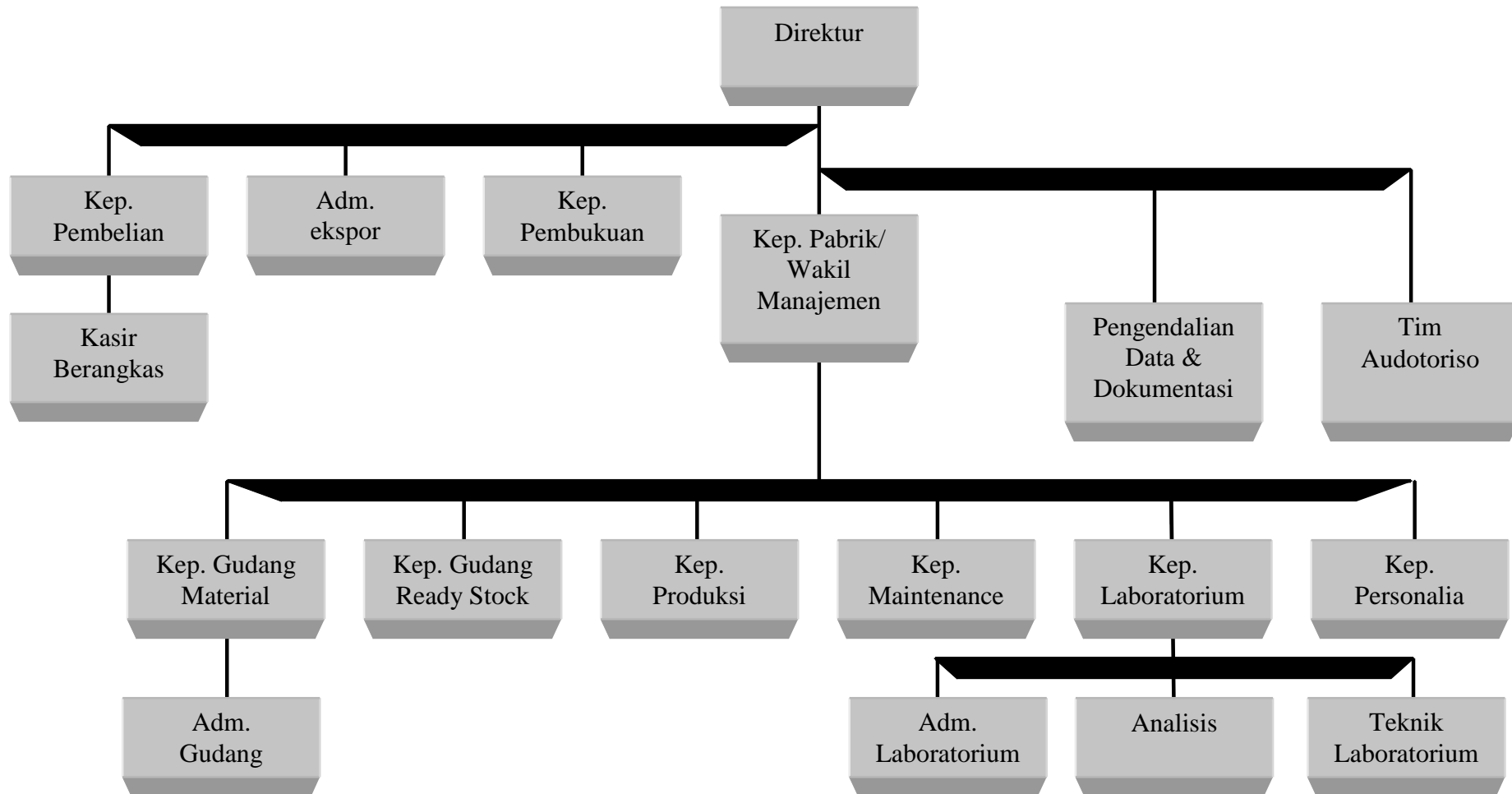
#### **F. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah gambaran secara skematis tentang hubungan antara orang yang terdapat dalam suatu usaha untuk melakukan kegiatannya, maka suatu perusahaan perlu menyusun suatu struktur organisasi yang baik, sehingga dapat diketahui tugas-tugas dan tanggung jawab dari masing-masing fungsi organisasi tersebut.

Adanya struktur organisasi, tugas, wewenang dan tanggung jawab dari bagian yang terdapat dalam organisasi, maka dapatlah dimengerti bahwa dalam suatu organisasi harus jelas antara tugas, wewenang dan tanggung jawab serta sistem lembaga kerja dengan bagian-bagian lainnya yang ada dalam perusahaan. Dengan mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing maka proses pelaksanaan tugas dan pekerjaan akan berjalan dengan lancar sehingga akan mempermudah pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Usahnya dalam mencapai tujuan, PT. Hervenian Kampar Lestari juga telah mengadakan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bidang pekerjaan yang terdapat dalam perusahaan. Untuk mengetahui bentuk struktur organisasi PT. Hervenian Kampar Lestari dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**STRUKTUR ORGANISASI  
PT. HERVENIA KAMPAR LESTARI**



*Sumber: Data Personalia PT. Hervenian Kampar Lestari, Tahun 2011*

### **BAB III**

## **TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KB**

## **DAN WANITA KARIR DALAM ISLAM**

### **A. Keluarga Berencana (KB) Dalam Pandangan Islam**

#### **1. Pengertian Keluarga Berencana (KB)**

Keluarga Berencana (KB) atau *Family Planning (Planned Parenthood)* atau *Tandhimu al-Nasl* adalah pengaturan keturunan, yaitu pasangan suami isteri yang mempunyai perencanaan yang konkret mengenai kapan anak-anaknya diharapkan lahir.<sup>27</sup> Dengan demikian, kehadiran anak yang didambakan suami isteri dan situasi-kondisi masyarakat dan negaranya. Dengan kata lain, KB dititikberatkan pada perencanaan, pengaturan dan pertanggung jawaban orang tua terhadap anggota keluarganya, agar dengan mudah dan secara sistematis dapat mewujudkan suatu keluarga yang bahagia dan sejahtera.<sup>28</sup>

Menurut Mahmud Saltut mendefenisikan bahwa KB sebagai pengaturan dan penjarangan kelahiran atau usaha mencegah kehamilan sementara atau untuk selamanya sehubungan dengan situasi dan kondisi tertentu, baik bagi keluarga yang bersangkutan baik untuk kepentingan masyarakat dan negaranya.<sup>29</sup>

Sementara menurut WHO (*World Health Organisation*), mendefenisikan bahwa KB adalah tindakan yang membantu individu atau pasangan suami isteri untuk (a) mendapatkan objek-objek tertentu, (b)

---

<sup>27</sup> Chuzaimah T. Yanggo dan Hafizh Anshary, *Problematisa Hukum Islam Kontemporer*, (Jakarta: LSIK, 2002), h. 158.

<sup>28</sup> *Ibid*, h. 159.

<sup>29</sup> Mahmud Syaltut, *al-Fatawa*, (Mesir: Darul Qalam, t.th), h. 294.

menghindari kelahiran yang tidak diinginkan, (c) mendapatkan kelahiran yang memang diinginkan, (d) mengatur interval di antara kehamilan, (e) mengontrol waktu saat kelahiran dalam hubungan dengan suami isteri, dan (f) menentukan jumlah anak dalam keluarga.<sup>30</sup>

Dari beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa KB adalah pengaturan rencana kelahiran anak dengan melakukan suatu cara atau alat yang dapat mencegah kehamilan. KB bukanlah berarti *Birth Control* atau *Tahdid al-Nasl* yang konotasinya pembatasan atau mencegah kelahiran. Hal ini bertentangan dengan tujuan dari perkawinan, yaitu melanjutkan keturunan.

Dengan demikian dapat juga ditarik kesimpulan antara perbedaan mencegah kelahiran dengan mencegah kehamilan; dimana KB merupakan tindakan atau usaha untuk mencegah kehamilan.

## 2. *Dasar Hukum Keluarga Berencana (KB)*

Adapun dasar hukum ber-KB dalam pengertian untuk mencegah kehamilan akibat hubungan badan suami isteri telah dikenal sejak masa Nabi SAW dengan perbuatan '*azal* yang sekarang dikenal dengan istilah "*coitus interruptus*", yakni *jimak* terputus; dengan melakukan ejakulasi (*inzal al-mani*) di luar vagina (*faraj*) sehingga sperma tidak bertemu dengan indung telur isteri. Dengan demikian tidak mungkin terjadi kehamilan karena indung telur tidak dapat dibuahi oleh sperma mani.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Hanafi Hartanto, *Keluarga Berencana dan Kontrasepsi*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2004), h. 26-27.

<sup>31</sup> Chuzaimah T. Yanggo dan Hafizh Anshary, *Op. Cit*, h. 161.

Mengenai perbuatan ‘*azal* telah diungkap oleh Nabi SAW dalam sebuah hadits:

كُنَّا نَعْزِلُ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَالْقُرْآنُ يَ :

Artinya: “Dari Jabir, ia berkata; Kami melakukan ‘*azal* pada masa Nabi SAW, sedangkan ketika itu al-Qur’an masih turun” (HR. Bukhari)<sup>32</sup>

عن جابر أنّ رجلاً أتى رسول الله صلى الله عليه وسلم إن لى جارية وهي ل خادمتنا وساقينا وأنا أطوف عليها وأنا أكره أن تخمل فقام  
إعزل عنها إن شئت فإنه سيأ تيها ما قدر لها فلبث الرجل ثم أتاه فقال إن الجارية قد حملت قال أخبرتك أنه سيأ تيها ما قدر لها

Artinya: “Diriwayatkan dari Jabir, bahwasanya ada yang datang menghadap Rasulullah SAW., lalu ia berkata: “sesungguhnya aku mempunyai seorang jariah, yang menjadi pembantu kami, pelayan minum kami, sedangkan aku sendiri menggaulinya, akan tetapi aku khawatir dia hamil!” Maka Rasulullah SAW memerintahkan: “Lakukan ‘*azal* jika engkau menghendaki, dengan begitu hanya akan masuk sekadarnya”. Atas dasar inilah orang tersebut melakukan ‘*azal*. Kemudian Rasul mendatangnya, dan orang itu berkata bahwa jariah itu hamil. Maka Rasulullah SAW menjawab: “Aku telah beritahu kamu bahwasanya sperma akan masuk sekedarnya (ke rahim) dan akan membuahi”” (HR. Muslim)<sup>33</sup>

Berdasarkan dua hadits di atas, maka hukum ‘*azal* dilakukan dalam rangka menghindari kehamilan dapat dibenarkan (tidak dilarang). Karena hadits di atas merupakan hadits yang bersifat *taqrir*-nya Nabi SAW terhadap orang yang ada di dalam hadits di atas. Akan tetapi, bila ‘*azal* dilarang, maka secara pasti ditegaskan dalam ayat-ayat al-Qur’an yang masih turun pada itu atau ditegaskan oleh Nabi SAW sendiri.

<sup>32</sup> Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah Al-Bukhari Abu Abdullah, *al-Jamii’u al-Musnad al-Shaheh al-Mukhtashor min Umuuri Rasul SAW wa Sunnaahihi wa Ayyaamihi*, (Masykul: Dar Thoq al-Najaah, 1422 H), h. 909.

<sup>33</sup> Muslim Bin al-Hajj Abu al-Husin al-Qasyiriy al-Naisaburiy, *Shaheh Muslim*, (Beirut: Dar Ihya’ al-Turats al-Arabiyy, t.th), h. 517

Selanjutnya, bila ditelusuri dari dalil nash yang *sarih* dari al-Qur'an tidak dijumpai, kecuali yang diambil dari pengertian umum beberapa ayat al-Qur'an, seperti:

- a. Peringatan Allah SWT agar tidak meninggalkan anak cucu yang lemah-lemah, sehingga dikhawatir kesejahteraannya di kemudian hari, sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'an:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا  
خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

*Artinya: "Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar" (TQS. An-Nisaa' [4]: 9)*<sup>34</sup>

Dari ayat di atas memiliki pemahaman bahwa orang tua bertanggung jawab terhadap masa depan anaknya, sehingga orang tua (baik bapak maupun ibu) benar-benar harus mempersiapkan anaknya untuk tidak menjadi orang-orang yang lemah (*dha'iifan*). Menurut para mufassirin, ada beberapa kondisi *dhaif* (lemah) yang harus dihindari, lemah dari segi aqidah dan keimanan, lemah harta yang mengakibatkan kurang sejahtera, lemah mental yang mengakibatkan kebodohan, lemah fisik.

- b. Anjuran kepada ibu untuk menyusui anaknya selama dua tahun penuh, yang diartikan sebagai anjuran dan dibolehkan untuk menjarakkan keturunan, sebagaimana firman Allah SWT yang berbunyi:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ

---

<sup>34</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit*, h. 78

*Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan” (TQS. al-Baqarah [2] ayat 233)<sup>35</sup>*

Ayat di atas mengandung makna dan pemahaman bahwa tanggung jawab ibu penyempurnaan persusuan kepada anak-anaknya, selama dua tahun. Ketentuan waktu selama dua tahun ini akan berpengaruh terhadap perkembangan fisik dan otak anak dari penyempurnaan yang dilakukan oleh seorang ibu. Ketentuan tersebut tidak bersifat wajib, yang mengakibatkan ibu berdosa bila tidak menyusui anaknya selama dua tahun. Karena ketentuan ini bersifat mubah, dan bahkan bila belum masa waktu dua tahun seorang isteri (ibu) menginginkan untuk memiliki anak, maka tanggung jawab penyusuan itu harus dihentikan.

Kemudian dalam masa waktu penyusuan selama dua tahun tersebut, seorang ibu diperbolehkan untuk menunda kehamilan (tidak hamil sementara waktu), sampai batas waktu penyusuan selama dua tahun menjadi penuh.

- c. Mengenai resiko dan kesusahan bagi seorang ibu akibat mengandung dan melahirkan anak-anaknya. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam firman-

Nya yang berbunyi:

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَى وَهْنٍ وَفِصْلُ فِي  
عَامَيْنِ أَنْ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ ﴿١٤﴾

---

<sup>35</sup> Ibid, h. 37

*Artinya: “Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) kepada dua orang ibu- bapanya; ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah- tambah, dan menyapihnya dalam dua tahun. Bersyukurlah kepadaKu dan kepada dua orang ibu bapakmu, hanya kepada-Kulah kembalimu” (TQS. Luqman [31]: 14)<sup>36</sup>*

Dalil di atas, memberikan pemahaman tentang kondisi seorang isteri (ibu) saat hamil. Dalam hal ini, bila masa kehamilan tersebut akan mengakibatkan dan mendatangkan kemudharatan bagi seorang ibu dan/atau anaknya, maka seorang ibu diperbolehkan untuk menjarakkan dan menunda kehamilan. Keadaan demikian, didukung dengan firman Allah SWT:

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا  
وَحَمْلُهُ وَفِصْلُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا

*Artinya: “Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula). Mengandungnya sampai menyapihnya adalah tiga puluh bulan” (TQS. al-Ahqaf [46]: 15)<sup>37</sup>*

Mahmod Saltut berpendapat bahwa hukum ber-KB dibolehkan, dengan alasan untuk menghindari terjadinya kemudharatan, bila salah satu dari pihak baik suami atau isteri menderita penyakit berbahaya (menular) yang bisa menularkan kepada anak-anaknya. Inilah yang dimaksud dengan kondisi khusus bagi kepentingan keluarga yang bersangkutan, disamping kepentingan masyarakat dan negara.<sup>38</sup>

<sup>36</sup> Ibid, h. 412

<sup>37</sup> Ibid, h. 504

<sup>38</sup> Mahmod Syaltut, *Op. Cit*, h. 295.



Dari argumentasi yang dikemukakan oleh Mahmod Saltut di atas, dapat dipahami dalam kondisi normal yang tidak mengundang terjadinya kemudharatan kepada anak yang akan dilahirkan, maka hukum ber-KB tidak dibolehkan karena tidak mengindahkan anjuran dan bertentangan dengan sunnah Rasulullah SAW dan tujuan dari pernikahan; untuk berketurunan. Sebagaimana sabda Nabi SAW:

وينهى عن التَّبَتُّلِ, كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يأمر بالبَاءة): وعنه قال تزوجوا الودودا الولود إني مكثتُ بكم إلا نبياء يوم: ويقول, نهياً شديداً (القيامة)

*Artinya: "Anas Ibnu Malik Radliyallaahu 'anhu berkata: Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam memerintahkan kami berkeluarga dan sangat melarang kami membujang. Beliau bersabda: "Nikahilah perempuan yang subur dan penyayang, sebab dengan jumlahmu yang banyak aku akan berbangga di hadapan para Nabi pada hari kiamat." (HR. Ahmad)<sup>39</sup>*

Hadits di atas dapat dipahami bahwa Rasul SAW memerintahkan agar menikahi wanita yang subur dan penyayang. Karena dengan suburnya wanita yang dinikahi, maka salah satu dari tujuan perkawinan dapat dicapai yaitu memiliki anak. Kemudian, secara khusus hadits di atas berupa anjuran tentang pernikahan, selanjutnya di dalam pernikahan terdapat beberapa tujuan yang harus dicapai, yaitu memiliki anak. Dengan demikian, keputusan untuk tidak memiliki anak sama sekali atau dengan memiliki anak takut mendatangkan kemelaratan dan kemiskinan, merupakan tindakan yang tidak termasuk ke dalam unsur kemudharan. Karena kemelaratan dan kemiskinan merupakan permasalahan yang termasuk dalam aspek kesungguhan seseorang dalam berusaha. Karena Allah SWT telah menjamin rezki dari setiap makhluk ciptaan-Nya.

---

<sup>39</sup> Imam Ahmad, *al-Musnad*, (Beirut: al-Maktabah, t.th), h. 271.

Dari uraian di atas, maka jelaslah bahwa menunda kehamilan bagi seseorang isteri diperbolehkan karena sebab-sebab yang dibenarkan oleh syari'at Islam dengan tujuan menghindari kemudharatan atau bahaya yang akan ditimbulkan dari melahirkan, seperti menularkan penyakit yang berbahaya, menyusui anaknya, dan lainnya. Namun, bila tidak disebabkan menghindari kemudharatan, maka menunda kehamilan tidak dibenarkan.

Dengan demikian dapat juga dipahami bahwa tujuan menunda kehamilan yang dilakukan oleh seorang isteri tergantung kepada tujuan menunda kehamilan itu sendiri. Dengan mengetahui tujuan tersebut, maka akan jelas status hukum dari menunda kehamilan itu sendiri. Hal demikian sebagaimana hadits Rasulullah SAW:

مَرَّ بِنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ عَنْ أَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ أَبِي حَفْصٍ ع:  
إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ شَيْءٍ نِيَّةٌ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ  
وَرَسُولُهُ، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ .  
وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصْنِفُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَكْحَمُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهَا

*Artinya: Dari Amirul Mu'minin, Abi Hafs Umar bin Al Khottob radiallahuanhu, dia berkata: Saya mendengar Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam bersabda : Sesungguhnya setiap perbuatan tergantung niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) berdasarkan apa yang dia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena (ingin mendapatkan keridhaan) Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada (keridhaan) Allah dan Rasul-Nya. Dan siapa yang hijrahnya karena dunia yang dikehendakinya atau karena wanita yang ingin dinikahinya maka hijrahnya (akan bernilai sebagaimana) yang dia niatkan. (HR. Bukhari).<sup>40</sup>*

Dari hadits di atas dapat dipahami bahwa suatu perbuatan yang dilakukan seseorang tergantung niat yang ada di dalam hatinya. Dengan melihat aktivitas yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa apa yang telah diniatkan. Dan ia akan memperoleh sesuatu dari apa yang diniatkan. Adapun

---

<sup>40</sup> Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah Al-Bukhari Abu Abdullah, *Op. Cit*, h. 37.

dalam perkara menunda kehamilan, maka dengan mengetahui niat dan aktivitas yang dilakukan maka akan diketahui dan ditemukan status hukumnya dari yang telah diniatkan dan dilakukannya.

### 3. *Macam-Macam Alat Kontrasepsi KB*

Menurut Chuzaimah T.Yanggo dan Hafiz Anshary, terdapat beberapa jenis alat kontrasepsi, yaitu:

- a. PIL, berupa tablet berisi bahan-bahan progestin dan progesteren yang bekerja dalam tubuh wanita untuk mencegah terjadinya ovulasi dan melakukan perubahan pada endometrium. Kedua hormon tersebut mengandung hormon dalam kadar rendah, tetapi mampu menimbulkan efek kontrasepsi tanpa menimbulkan kontra-indikasi yang berarti, kecuali terhadap wanita yang mengidap penyakit, seperti kanker payudara, penyakit kuning, pernah menderita liver, hipertensi, verices, dan lain sebagainya.
- b. Suntikan, yaitu menginjeksi cairan ke dalam tubuh wanita. Cairan ini dikenal cairan *Devo Provera*.
- c. Susuk KB, yaitu berupa *levemorgestrel*, terdiri dari enam kapsul yang diinsersikan di bawah kulit lengan bagian dalam kira-kira 6 sampai 10 cm dari lipatan siku.
- d. AKDR (Alat Kontrasepsi Dalam Rahim), terdiri atas *lippessloop* (spiral), *multi load* dan *cooper-T* terbukti dari plastik halus dililit dengan tembaga tipis.

- e. Sterilisasi (*Vasektomi/ Tubektomi*), yaitu operasi pemutusan atau pengikatan salura/ pembuluh yang menghubungkan testis (pabrik sperma) dengan kelenjar prostat (gudang sperma menjelang diejakulasi) bagi laki-laki, atau *tubektomi* dengan operasi yang sama pada wanita, sehingga ovarium tidak dapat masuk ke rongga rahimnya.
- f. Alat-alat kontrasepsi lainnya seperti kondom, diafragma, tablet vaginal, dan akhir-akhir ini ada lagi semacam tissue yang dimasukkan ke dalam vagina.<sup>41</sup>

Di samping enam alat kontrasepsi dari beberapa jenis alat kontrasepsi di atas, terdapat pula kontrasepsi yang bersifat tradisional, seperti sistem kalender, *coitus interruptus* ('*azl*), jamu-jamuan, urut, dan lain-laki. Para Ulama berpendapat berbeda pendapat tentang penggunaan:

- a. Berdasarkan fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) tahun 1983 tentang kependudukan, kesehatan dan pembangunan, melahirkan keputusan bahwa KB tidak dilarang dalam agama Islam, termasuk penggunaan beberapa jenis kontrasepsi selain vasektomi dan tubektomi<sup>42</sup>.
- b. Menurut Syaikh Abdul Aziz bin Abdullah Baz

Menurutnya wajib untuk meninggalkan KB (membatasi kelahiran), tidak membolehkannya dan tidak menggunakannya kecuali darurat. Jika dalam keadaan darurat maka tidak mengapa, seperti (1) Sang istri tertimpa penyakit di dalam rahimnya, atau anggota badan yang lain, sehingga berbahaya jika hamil, maka tidak mengapa (menggunakan pil-pil tersebut)

---

<sup>41</sup> *Ibid*, h. 164-165.

<sup>42</sup> <http://www.google.com/lenteraislam.com/16/11/2011//>

untuk keperluan ini, (2) Demikian juga, jika sudah memiliki anak banyak, sedangkan isteri keberatan jika hamil lagi, maka tidak terlarang mengkonsumsi pil-pil tersebut dalam waktu tertentu, seperti setahun atau dua tahun dalam masa menyusui, sehingga ia merasa ringan untuk kembali hamil, sehingga ia bisa mendidik dengan selayaknya. Jika penggunaannya dengan maksud berkonsentrasi dalam berkarier atau supaya hidup senang atau hal-hal lain yang serupa dengan itu, sebagaimana yang dilakukan kebanyakan wanita zaman sekarang, maka hal itu tidak boleh<sup>43</sup>.

c. Menurut Syaikh Muhammad bin Shalih Al-Utsaimin

Menurutnya bahwa Para ulama telah menegaskan bahwa memutuskan keturunan sama sekali adalah haram, karena hal tersebut bertentangan dengan maksud Nabi mensyariatkan pernikahan kepada umatnya, dan hal tersebut merupakan salah satu sebab kehinaan kaum muslimin. Karena jika kaum muslimin berjumlah banyak, (maka hal itu) akan menimbulkan kemuliaan dan kewibawaan bagi mereka. Karena umat yang banyak tidak membutuhkan umat yang lain, serta memiliki kekuasaan dan kehebatan di depan musuh-musuhnya. Maka seseorang tidak boleh melakukan sebab/usaha yang memutuskan keturunan sama sekali, kecuali dikarenakan darurat, seperti: (1) Seorang Ibu jika hamil dikhawatirkan akan binasa atau meninggal dunia, maka dalam keadaan seperti inilah yang disebut darurat, dan tidak mengapa jika si wanita melakukan usaha untuk mencegah keturunan. Inilah udzur yang

---

<sup>43</sup> Ibnu Majjah, *Op. Cit*, h. 977.

membolehkan mencegah keturunan; (2) wanita tertimpa penyakit di rahimnya, dan ditakutkan penyakitnya akan menjalar sehingga akan menyebabkan kematian, sehingga rahimnya harus diangkat, maka tidak mengapa<sup>44</sup>.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ulama tentang KB di atas, dapat dipahami bahwa hukum ber-KB dibolehkan ketika dalam melahirkan atau memiliki anak menimbulkan kemudharatan bagi wanita (isteri). Namun, dalam kondisi yang normal hukum ber-KB tidak diperbolehkan.

## **B. Wanita Karier Dalam Pandangan Islam**

### **1. Pengertian Wanita Karir**

Pengertian wanita karir tidak terlepas dari masalah hakikat wanita. Wanita merupakan salah satu dua ekspresi genetika manusia menurut jenis kelaminnya. Secara psikologis, wanita mempunyai perbedaan dengan pria, baik dari segi anatomi, sel tubuh, dan struktur hormonal maupun fisik dan anggota tubuh lainnya. Perbedaan anatomis dan genetis tersebut diakui semua pihak.

Dewasa ini, kesadaran akan kesejajaran gender semakin meningkat. Wanita telah banyak merambah kehidupan publik, yang selama ini didominasi oleh pria. Wanita telah banyak bekerja di luar rumah, dan banyak di antara mereka yang menjadi wanita karir.

Kata karir berasal dari bahasa Inggris, menurut A.S. Hornby yang dikutip oleh Siti Muriah yaitu berasal dari “*career*” yang berarti:

---

<sup>44</sup> *Ibid*, h. 981.

*“A job or profession for which one is trained and which one intends to follow for part or whole of one’s life” atau “A job or profession especially one with opportunities for progress or promotion”.*<sup>45</sup>

*“Sebuah pekerjaan atau profesi yang dilatih dan bermaksud untuk mengikuti sebagian dari pekerjaan atau profesi tersebut atau seluruhnya” atau “Sebuah pekerjaan atau profesi yang berpeluang untuk kemajuan atau promosi”*

Karier adalah profesi yang ditekuni secara serius dan total untuk mencapai status setinggi-tingginya dalam hierarki organisasi di lingkungan kerja. Mereka yang berorientasi karier, memandang keberhasilan kerja tidak hanya diukur dengan capaian materi, semisal gaji atau upah, melainkan juga ditentukan oleh prestasi kerja yang pada gilirannya mengantarkan individu ke jenjang tertinggi dalam organisasi ataupun *prestige* sosial lainnya.<sup>46</sup>

Sementara itu, “wanita karier” berarti “wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi seperti bidang usaha, perkantoran dan sebagainya dilandasi pendidikan keahlian seperti keterampilan, kejujuran, dan sebagainya yang menjanjikan untuk mencapai kemajuan”.<sup>47</sup>

Dengan demikian, wanita karier disamping ia bekerja untuk mendapatkan upah/gaji, juga untuk mendapatkan prestasi tinggi dengan ketetapan penyelesaian suatu pekerjaan, ia tahu kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik. Ia juga memiliki kemampuan mengontrol pekerjaan dan menguasai lingkungan

---

<sup>45</sup> Siti Muri’ah, *Wanita Karir Dalam Bingkai Islam*, (Bandung: Angkasa, 2004), h. 29.

<sup>46</sup> Lamiya Al- Faruqi, *Ailah, Masa Depan Wanita* (Terj), Masykur Abadi, (Surabaya: al-Fikr, 1997), h. 86-87.

<sup>47</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka: 1990), h. 705.

tempat kerja sehingga membuat wanita tersebut lebih efisien dan teratur dalam pekerjaannya. Lebih lanjut Plunkett menyampaikan bahwa wanita semacam itu justru lebih berhasil menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rumah disamping kariernya. Yang demikian itu disebut pencapaian “*ego mastery*”.<sup>48</sup>

Secara terminologi, pengertian karier dapat dilihat dari pengertian yang dirumuskan oleh Barbara A. Gutek dan Laurie Lardwood, yang dikutip oleh Siti Muriyah, adalah:

*“an individually preceived sequance of attitudes and behaviors associated with work related experiences and activities over the span of the person’s life”.*<sup>49</sup>

*“Sebuah keinginan individual terkait sikap dan perilaku yang berdasarkan pada pengalaman kerja dan kegiatan selama rentang waktu hidup seseorang”*

Untuk menghindari terjadi kekeliruan, sehingga ditemukan dari berbagai literatur tentang perbedaan antara wanita karier (*career woman*) dengan wanita kerja (*employed woman*), meskipun antara wanita karier dengan wanita kerja, keduanya juga wanita yang bekerja.

Bila diperhatikan kata karier dikonotasikan dengan tangga, hierarkhi dan struktur organisasi, melibatkan perencanaan yang matang dan memungkinkan bagi individu yang potensial untuk meningkatkan posisi dan jabatannya di lingkungan kerja. Artinya, tidak semua wanita yang bekerja atau bekerja di luar rumah dapat disebut atau mengklaim dirinya sebagai wanita karier.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Marcia W. Plunkett, “*Meaning of work for Mather*” dalam Mc. Guidan, Dorothy G, (Eds) *Women's Live* (Massachusset: the University of Michigan, 1980), h. 96.

<sup>49</sup> Siti Muri'ah, *Loc. Cit.*

<sup>50</sup> T.O Ihromi, *Kajian Wanita Dalam Pembangunan Jakarta*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1995), h. 331.



Perbedaan antara wanita karier dan wanita kerja dijelaskan oleh Kathlen Gerson, sebagaimana dikutip oleh E. Kristi Poerwandari yaitu:

*“The term “career” implied not mere labor force participant but rather long term fulltime attachment to paid work with the expectation, or at least the hope, of advancement overtime. In other words....career as both the psychological and behavioral state of being committed to work over the long run”.*<sup>51</sup>

*Istilah "karir" karier tidak sekedar bekerja biasa, melainkan merupakan interest seseorang pada suatu pekerjaan yang dilaksanakan atau ditekuni dalam waktu panjang (lama) secara penuh (fulltime) demi mencapai prestasi tinggi, baik dalam upah maupun status. Dengan demikian, wanita karier adalah wanita yang menekuni dan mencintai sesuatu atau beberapa pekerjaan secara penuh dalam waktu yang relatif lama, untuk mencapai sesuatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan atau jabatan.*

Mencermati penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan karier tidak sekedar bekerja biasa, melainkan merupakan *interest* seseorang pada suatu pekerjaan yang dilaksanakan atau ditekuni dalam waktu panjang (lama) secara penuh (*fulltime*) demi mencapai prestasi tinggi, baik dalam upah maupun status. Dengan demikian, wanita karier adalah wanita yang menekuni dan mencintai sesuatu atau beberapa pekerjaan secara penuh dalam waktu yang relatif lama, untuk mencapai sesuatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan atau jabatan.

## **2. Dasar Hukum**

Sebelum membahas tentang status hukum wanita karir, terlebih dahulu perlu dibedakan antara wanita karir dengan wanita bekerja. Karena, antara wanita karir dengan wanita bekerja memiliki perbedaan mendasar, dilihat dari tujuannya.

---

<sup>51</sup> *Ibid*, h. 334.

Dari pengertian yang dikemukakan oleh Kathlen Gerson, sebagaimana dikutip oleh E. Kristi Poerwandari, maka dapat dipahami bahwa wanita bekerja adalah para wanita yang semata-mata bekerja, tanpa memperhatikan prestasi yang harus dicapai baik dari segi upah maupun status sosial. Sementara wanita karir adalah wanita yang bekerja tidak hanya sekedar bekerja biasa, melainkan pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni dalam waktu panjang secara penuh demi mencapai prestasi tinggi, baik dalam upah maupun status.

Berdasarkan perbedaan antara wanita bekerja dan wanita karir di atas, dapat dipahami bahwa wanita bekerja semata-mata karena dorongan atau faktor ekonomi keluarga, sehingga menuntutnya untuk berusaha membantu perbaikan dan pemulihan ekonomi keluarganya. Dalam kondisi demikian sebagaimana yang pernah dikemukakan oleh Yusuf al-Qardhawi tentang peran wanita dalam keluarga, yaitu memiliki peran penting dalam keluarga, yaitu wanita memiliki peran membantu suaminya dalam menjalankan perintah agama, mencari rezeki yang halal, menerima dan mensyukuri yang dimilikinya dengan penuh kesabaran, dan sebagainya<sup>52</sup>.

Sementara wanita karir, dari pengertiannya sudah jelas bahwa tujuan atau motivasi dari bekerja tidak karena faktor ekonomi semata sebagaimana motivasi dari wanita bekerja. Meskipun demikian, antara wanita karier dengan wanita kerja, keduanya juga wanita yang bekerja. Agar pembahasannya yang tentang status hukum terarah dan fokus, maka penulis hanya menguraikan status hukum tentang wanita karir.

---

<sup>52</sup> Yusuf al-Qardhawi, *Loc. Cit.*

Dasar hukum tentang wanita bekerja dapat dilihat dari beberapa dalil

berikut:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

Artinya: Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana (TQS. At-Taubah [9]: 71)<sup>53</sup>.

Rasyid Ridha berkata: “Dalam ayat ini terdapat dalil tentang wajibnya melaksanakan amar makruf dan nahi munkar bagi laki-laki maupun perempuan. Karena wanita pada masa Rasulullah SAW mengetahui ayat ini dan mengamalkannya”. Dengan demikian, tidak ada pengkhususan dalam melakukan amar makruf dan nahi munkar. Dalam hal ini, pihak perempuan juga wajib dan memiliki hak melakukan amar makruf dan nahi munkar sebagaimana laki-laki. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.<sup>54</sup> (TQS. An-Nahl [16]: 97)

<sup>53</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.* h. 198

<sup>54</sup> *Ibid*, h. 278

Berdasarkan dalil di atas, maka dapat dipahami bahwa dalam memperoleh kebaikan disisi Allah SWT dengan melaksanakan amar makruf dan nahi munkar, maka para wanita berkewajiban berpartisipasi dalam berbagai aspek kehidupan dengan maksud meningkatkan taraf hidup manusia ke arah yang lebih baik, seperti dalam bidang pekerjaan, pendidikan, sosial dan lain sebagainya, selama yang dilakukan tidak bertentangan dengan hukum Islam. Karena, para wanita di masa Rasul SAW dan generasi setelah beliau, mereka senantiasa selalu memberikan kontribusinya dalam rangka berlomba-lomba mengejar kebaikan (*fastabiqu al-khairat*).<sup>55</sup> Selanjutnya, diperbolehkan bagi wanita melakukan aktivitas (bekerja) di luar rumah dengan syarat selama menselaraskan antara kewajibannya dan fungsinya di dalam rumah tangga sebagai *ummu wa robbatu al-bayyt*.<sup>56</sup>

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pada dasarnya dalam pandangan Islam aktivitas wanita di luar rumah diperbolehkan selama tidak mengabaikan fungsinya sebagai ibu dari anak-anak rumah tangga yang bertanggung jawab manajemen urusan rumah tangga dan berpotensi serta berpengaruh dalam membentuk keluarga sakinah yang merupakan tujuan utama dari perkawinan yang dilakukan oleh setiap muslim.

### 3. Beberapa Syarat Bagi Wanita Karier

Menurut Husein Syahatah, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi bagi wanita karier, yaitu:

---

<sup>55</sup> Abdul Halim Abu Suqqah, *Turir al-Mar'ah fi Ashr al-Rasulullah* (terj), Chairul Halim, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), h. 401.

<sup>56</sup> Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Pergaulan Dalam Islam* (terj), *Loc.Cit.*

a. Harus memperoleh persetujuan dari suami

Adakalanya hak suami untuk menerima dan menolak keinginan isteri untuk bekerja di luar rumah, sehingga dapat dikatakan bahwa persetujuan suami bagi wanita karier merupakan syarat pokok yang harus dipenuhinya. Karena lelaki (suami) adalah pengayom dan pemimpin bagi wanita,<sup>57</sup> sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'an yang berbunyi::

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ

Artinya: “Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita”

(TQS. an-Nisaa' [4] ayat 34)<sup>58</sup>

Selanjutnya, berkenaan dengan petunjuk Rasul SAW tentang kepergian wanita menuju masjid<sup>59</sup>, sebagaimana dalam sabdanya:

إِذَا سَأَلْتِ امْرَأَةً أَحَدَكُمْ فَلَا يَمْنَعُهَا

Artinya: “Apabila isteri salah seorang kamu minta izin (untuk pergi ke masjid), maka janganlah dicegah”(HR. Bukhari)<sup>60</sup>

b. Menyeimbangkan tuntutan rumah tangga dan tuntutan kerja

Sebagian besar wanita muslimah yang dibolehkan bekerja di luar rumah karena tuntutan kebutuhan primer rumah tangganya, tidak mampu menyamakan dan menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dan kerja. Adanya aturan-aturan pekerjaan, baik dari segi waktu maupun dari segi kesanggupan, menyebabkan seorang wanita (isteri) mengurangi kualitas pemenuhan kewajiban rumah tangganya atau bahkan mempengaruhi pekerjaannya.

---

<sup>57</sup> Husein Syahatah, *Ekonomi Rumah Tangga Muslim*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1998), h. 144.

<sup>58</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit*, h.84

<sup>59</sup> Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah Al-Bukhari Abu Abdullah, *Op. Cit*, h. 317

<sup>60</sup> *Ibid*, h. 401

Dalam hal ini isteri yang muslimah harus berkeyakinan bahwa sifat bekerjanya itu hanyalah sementara, yang pada saatnya nanti akan dilepas bila telah terpenuhi kebutuhannya. Seorang wanita (isteri) tidak boleh beranggapan bahwa keluarnya dari rumah itu merupakan hiburan atau mengisi waktu luang, atau lebih jauh karena emansipasi atau untuk dapat meraih kebebasan dalam bidang perekonomian<sup>61</sup>.

c. Pekerjaan itu tidak menimbulkan khalwat

Yang dimaksud dengan khalwat adalah berduanya laki-laki dan wanita yang bukan mahram. Pekerjaan di dalamnya besar kemungkinan terjadi khalwat, yang akan menjerumuskan seorang wanita (isteri) ke dalam kerusakan<sup>62</sup>.

d. Menghindari pekerjaan yang tidak sesuai dengan karakter psikologis seorang wanita

Dalam hal ini seorang wanita (isteri) harus menghindari dan menjauhi pekerjaan-pekerjaan yang tidak sesuai dengan fitrah kewanitaannya atau dapat merusak harga dirinya. Dengan demikian, seorang wanita tidak boleh bekerja di pub atau diskotik yang melayani kaum lelaki sambil menyanyi dan menari, atau menjadi model produk tertentu sehingga memikat para pembeli.<sup>63</sup>

e. Menjauhi segala sumber fitnah

Dalam hal ini keluarnya wanita dalam bekerja, harus memenuhi beberapa ketentuan, sebagai berikut:

---

<sup>61</sup> Husein Syahatah, *Op. Cit*, h. 146.

<sup>62</sup> *Ibid*, h. 147.

<sup>63</sup> *Ibid*, h. 148.

- (1) Wanita yang bekerja harus memakai pakaian yang dibenarkan oleh Syara', yaitu menutup aurat sebagaimana yang telah ditentukan
- (2) Wanita yang bekerja harus merendahkan suaranya, berkata baik.
- (3) Wanita karier harus menundukkan pandangan agar terhindar dari kemaksiatan dan godaan setan.<sup>64</sup>

Dari beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh wanita karier di atas, maka dapat juga dipahami bahwa sebagian dari syarat di atas juga mengikat atau menjadi syarat bagi seorang laki-laki (suami) dalam bekerja, seperti menyeimbangkan antara tuntutan kerja dengan rumah tangga, menghindari khalwat, menjauhi segala sumber fitnah, dan lain sebagainya.

#### 4. *Kewajiban Mencari Nafkah*

Para ulama sepakat bahwa kesulitan dan kesusahan dalam mencari nafkah merupakan kewajiban bagi suami. Kewajiban tersebut melekat pada dirinya.<sup>65</sup> Hal ini dapat diketahui dari beberapa firman Allah SWT, di antaranya sebagai berikut:

وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ

*Artinya: "Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf"* (TQS. Al-Baqarah [2]: 233)<sup>66</sup>

Adapun yang dimaksud dengan cara *ma'ruf* adalah seorang suami berkewajiban memenuhi kebutuhan pokok (*basec need*) dari anggota keluarganya, dan berusaha dengan gesit memenuhi kebutuhan yang bersifat

---

<sup>64</sup> *Ibid*, h. 149-151.

<sup>65</sup> *Ibid*, h. 148.

<sup>66</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit*, h. 38.

sekunder dan tersier, bila dimungkinkan.<sup>67</sup> Menurut Abu A'la al-Maududi terdapat lima kebutuhan pokok masyarakat yaitu kebutuhan sandang, pangan, papan, kesehatan dan pendidikan. Bila kelima kebutuhan tersebut belum terpenuhi, maka sebuah keluarga dapat dikatakan sedang menghadapi masalah dalam bidang ekonomi.<sup>68</sup>

Secara teoritis dan fakta historis kewajiban dalam memenuhi nafkah keluarga merupakan kewajiban ayah; di sisi lain Negara berkewajiban menjamin setiap warga Negara memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam hal ini, bila suatu keluarga tidak mampu memenuhi kebutuhan pokok tersebut, sementara mereka sudah berupaya dengan gesit dengan berbagai lapangan (fasilitas) yang telah disediakan Negara, maka disarankan agar keluarga terdekatnya membantu dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Akan tetapi, bila keluarga dekat juga tidak dapat menanggulangi permasalahan tersebut, maka dalam perspektif Islam Negara berkewajiban memenuhi kebutuhan tersebut dengan mengambilnya dari *Baitul Maal* yang berasal dari kas kepemilikan umum (*al-milkiyatu al-aam*) seperti pemasukan dari hasil sumber daya energi (minyak, batu bara, dan lain-lain).<sup>69</sup>

Fakta sekarang, kondisi Negara tidak berperan dalam memenuhi dan menjamin kebutuhan pokok bagi setiap warga Negara, hal demikian membuat kesulitan bagi setiap orang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, terutama bagi keluarga yang tidak memiliki tulang punggung dalam menjamin kebutuhan tersebut, seperti para janda. Dan juga bagi keluarga yang para

---

<sup>67</sup> Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam* (terj), *Op. Cit*, h. 71-72

<sup>68</sup> <http://www.google.com/syari'ahonline.com/16/11/2011//>

<sup>69</sup> Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam* (terj), *Op. Cit*, h. 75-76.



suaminya kurang mampu memenuhi seluruh kebutuhan keluarga, dalam hal ini peran wanita sangat diharapkan dalam membantu kebutuhan ekonomi. Dengan demikian, pada kondisi tersebut dibolehkan para wanita untuk bekerja keluar rumah.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> *Ibid.* h. 78.

**BAB III**  
**TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KB**  
**DAN WANITA KARIR DALAM ISLAM**

**A. Keluarga Berencana (KB) Dalam Pandangan Islam**

**1. Pengertian Keluarga Berencana (KB)**

Keluarga Berencana (KB) atau *Family Planning (Planned Parenthood)* atau *Tandhimu al-Nasl* adalah pengaturan keturunan, yaitu pasangan suami isteri yang mempunyai perencanaan yang konkret mengenai kapan anak-anaknya diharapkan lahir.<sup>27</sup> Dengan demikian, kehadiran anak yang didambakan suami isteri dan situasi-kondisi masyarakat dan negaranya. Dengan kata lain, KB dititikberatkan pada perencanaan, pengaturan dan pertanggung jawaban orang tua terhadap anggota keluarganya, agar dengan mudah dan secara sistematis dapat mewujudkan suatu keluarga yang bahagia dan sejahtera.<sup>28</sup>

Menurut Mahmud Saltut mendefenisikan bahwa KB sebagai pengaturan dan penjarangan kelahiran atau usaha mencegah kehamilan sementara atau untuk selamanya sehubungan dengan situasi dan kondisi tertentu, baik bagi keluarga yang bersangkutan baik untuk kepentingan masyarakat dan negaranya.<sup>29</sup>

Sementara menurut WHO (*World Health Organisation*), mendefenisikan bahwa KB adalah tindakan yang membantu individu atau pasangan suami isteri untuk (a) mendapatkan objek-objek tertentu, (b)

---

<sup>27</sup> Chuzaimah T. Yanggo dan Hafizh Anshary, *Problematisa Hukum Islam Kontemporer*, (Jakarta: LSIK, 2002), h. 158.

<sup>28</sup> *Ibid*, h. 159.

<sup>29</sup> Mahmud Syaltut, *al-Fatawa*, (Mesir: Darul Qalam, t.th), h. 294.

menghindari kelahiran yang tidak diinginkan, (c) mendapatkan kelahiran yang memang diinginkan, (d) mengatur interval di antara kehamilan, (e) mengontrol waktu saat kelahiran dalam hubungan dengan suami isteri, dan (f) menentukan jumlah anak dalam keluarga.<sup>30</sup>

Dari beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa KB adalah pengaturan rencana kelahiran anak dengan melakukan suatu cara atau alat yang dapat mencegah kehamilan. KB bukanlah berarti *Birth Control* atau *Tahdid al-Nasl* yang konotasinya pembatasan atau mencegah kelahiran. Hal ini bertentangan dengan tujuan dari perkawinan, yaitu melanjutkan keturunan.

Dengan demikian dapat juga ditarik kesimpulan antara perbedaan mencegah kelahiran dengan mencegah kehamilan; dimana KB merupakan tindakan atau usaha untuk mencegah kehamilan.

## 2. *Dasar Hukum Keluarga Berencana (KB)*

Adapun dasar hukum ber-KB dalam pengertian untuk mencegah kehamilan akibat hubungan badan suami isteri telah dikenal sejak masa Nabi SAW dengan perbuatan '*azal* yang sekarang dikenal dengan istilah "*coitus interruptus*", yakni *jimak* terputus; dengan melakukan ejakulasi (*inzal al-mani*) di luar vagina (*faraj*) sehingga sperma tidak bertemu dengan indung telur isteri. Dengan demikian tidak mungkin terjadi kehamilan karena indung telur tidak dapat dibuahi oleh sperma mani.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Hanafi Hartanto, *Keluarga Berencana dan Kontrasepsi*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2004), h. 26-27.

<sup>31</sup> Chuzaimah T. Yanggo dan Hafizh Anshary, *Op. Cit*, h. 161.

Mengenai perbuatan ‘*azal* telah diungkap oleh Nabi SAW dalam sebuah hadits:

كُنَّا نَعْزِلُ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَالْقُرْآنُ يَ :

Artinya: “Dari Jabir, ia berkata; Kami melakukan ‘*azal* pada masa Nabi SAW, sedangkan ketika itu al-Qur’an masih turun” (HR. Bukhari)<sup>32</sup>

عن جابر أنّ رجلاً أتى رسول الله صلى الله عليه وسلم إن لى جارية وهي ل خادمتنا وساقيتنا وأنا أطوف عليها وأنا أكره أن تخمل فقأ  
إعزل عنها إن شئت فإنه سيأ تيها ما قدر لها فلبث الرجل ثم أتاه فقال إن الجارية قد حملت قال أخبرتك أنه سيأ تيها ما قدر لها

Artinya: “Diriwayatkan dari Jabir, bahwasanya ada yang datang menghadap Rasulullah SAW., lalu ia berkata: “sesungguhnya aku mempunyai seorang jariah, yang menjadi pembantu kami, pelayan minum kami, sedangkan aku sendiri menggaulinya, akan tetapi aku khawatir dia hamil!” Maka Rasulullah SAW memerintahkan: “Lakukan ‘*azal* jika engkau menghendaki, dengan begitu hanya akan masuk sekadarnya”. Atas dasar inilah orang tersebut melakukan ‘*azal*. Kemudian Rasul mendatangnya, dan orang itu berkata bahwa jariah itu hamil. Maka Rasulullah SAW menjawab: “Aku telah beritahu kamu bahwasanya sperma akan masuk sekedarnya (ke rahim) dan akan membuahi”” (HR. Muslim)<sup>33</sup>

Berdasarkan dua hadits di atas, maka hukum ‘*azal* dilakukan dalam rangka menghindari kehamilan dapat dibenarkan (tidak dilarang). Karena hadits di atas merupakan hadits yang bersifat *taqrir*-nya Nabi SAW terhadap orang yang ada di dalam hadits di atas. Akan tetapi, bila ‘*azal* dilarang, maka secara pasti ditegaskan dalam ayat-ayat al-Qur’an yang masih turun pada itu atau ditegaskan oleh Nabi SAW sendiri.

<sup>32</sup> Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah Al-Bukhari Abu Abdullah, *al-Jamii’u al-Musnad al-Shaheh al-Mukhtashor min Umuuri Rasul SAW wa Sunnaahihi wa Ayyaamihi*, (Masykul: Dar Thoq al-Najaah, 1422 H), h. 909.

<sup>33</sup> Muslim Bin al-Hajj Abu al-Husin al-Qasyiriy al-Naisaburiy, *Shaheh Muslim*, (Beirut: Dar Ihya’ al-Turats al-Arabiy, t.th), h. 517

Selanjutnya, bila ditelusuri dari dalil nash yang *sarih* dari al-Qur'an tidak dijumpai, kecuali yang diambil dari pengertian umum beberapa ayat al-Qur'an, seperti:

- a. Peringatan Allah SWT agar tidak meninggalkan anak cucu yang lemah-lemah, sehingga dikhawatir kesejahteraannya di kemudian hari, sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'an:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَفًا  
خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

*Artinya: "Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar" (TQS. An-Nisaa' [4]: 9)*<sup>34</sup>

Dari ayat di atas memiliki pemahaman bahwa orang tua bertanggung jawab terhadap masa depan anaknya, sehingga orang tua (baik bapak maupun ibu) benar-benar harus mempersiapkan anaknya untuk tidak menjadi orang-orang yang lemah (*dha'iifan*). Menurut para mufassirin, ada beberapa kondisi *dhaif* (lemah) yang harus dihindari, lemah dari segi aqidah dan keimanan, lemah harta yang mengakibatkan kurang sejahtera, lemah mental yang mengakibatkan kebodohan, lemah fisik.

- b. Anjuran kepada ibu untuk menyusui anaknya selama dua tahun penuh, yang diartikan sebagai anjuran dan dibolehkan untuk menjarakkan keturunan, sebagaimana firman Allah SWT yang berbunyi:

وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ

---

<sup>34</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit*, h. 78

*Artinya: “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan” (TQS. al-Baqarah [2] ayat 233)<sup>35</sup>*

Ayat di atas mengandung makna dan pemahaman bahwa tanggung jawab ibu penyempurnaan persusuan kepada anak-anaknya, selama dua tahun. Ketentuan waktu selama dua tahun ini akan berpengaruh terhadap perkembangan fisik dan otak anak dari penyempurnaan yang dilakukan oleh seorang ibu. Ketentuan tersebut tidak bersifat wajib, yang mengakibatkan ibu berdosa bila tidak menyusui anaknya selama dua tahun. Karena ketentuan ini bersifat mubah, dan bahkan bila belum masa waktu dua tahun seorang isteri (ibu) menginginkan untuk memiliki anak, maka tanggung jawab penyusuan itu harus dihentikan.

Kemudian dalam masa waktu penyusuan selama dua tahun tersebut, seorang ibu diperbolehkan untuk menunda kehamilan (tidak hamil sementara waktu), sampai batas waktu penyusuan selam dua tahun menjadi penuh.

- c. Mengenai resiko dan kesusahan bagi seorang ibu akibat mengandung dan melahirkan anak-anaknya. Hal ini sebagaimana dijelaskan dalam firman-

Nya yang berbunyi:

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَى وَهْنٍ وَفِصْلُ فِي  
عَامَيْنِ أَنْ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ ﴿١٤﴾

---

<sup>35</sup> Ibid, h. 37

*Artinya: “Dan Kami perintahkan kepada manusia (berbuat baik) kepada dua orang ibu- bapanya; ibunya telah mengandungnya dalam keadaan lemah yang bertambah- tambah, dan menyapihnya dalam dua tahun. Bersyukurlah kepadaKu dan kepada dua orang ibu bapakmu, hanya kepada-Kulah kembalimu” (TQS. Luqman [31]: 14)<sup>36</sup>*

Dalil di atas, memberikan pemahaman tentang kondisi seorang isteri (ibu) saat hamil. Dalam hal ini, bila masa kehamilan tersebut akan mengakibatkan dan mendatangkan kemudharatan bagi seorang ibu dan/atau anaknya, maka seorang ibu diperbolehkan untuk menjarakkan dan menunda kehamilan. Keadaan demikian, didukung dengan firman Allah SWT:

وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا  
وَحَمْلُهُ وَفِصْلُهُ ثَلَاثُونَ شَهْرًا

*Artinya: “Kami perintahkan kepada manusia supaya berbuat baik kepada dua orang ibu bapaknya, ibunya mengandungnya dengan susah payah, dan melahirkannya dengan susah payah (pula). Mengandungnya sampai menyapihnya adalah tiga puluh bulan” (TQS. al-Ahqaf [46]: 15)<sup>37</sup>*

Mahmod Saltut berpendapat bahwa hukum ber-KB dibolehkan, dengan alasan untuk menghindari terjadinya kemudharatan, bila salah satu dari pihak baik suami atau isteri menderita penyakit berbahaya (menular) yang bisa menularkan kepada anak-anaknya. Inilah yang dimaksud dengan kondisi khusus bagi kepentingan keluarga yang bersangkutan, disamping kepentingan masyarakat dan negara.<sup>38</sup>

<sup>36</sup> *Ibid*, h. 412

<sup>37</sup> *Ibid*, h. 504

<sup>38</sup> Mahmod Syaltut, *Op. Cit*, h. 295.

Dari argumentasi yang dikemukakan oleh Mahmod Saltut di atas, dapat dipahami dalam kondisi normal yang tidak mengundang terjadinya kemudharatan kepada anak yang akan dilahirkan, maka hukum ber-KB tidak dibolehkan karena tidak mengindahkan anjuran dan bertentangan dengan sunnah Rasulullah SAW dan tujuan dari pernikahan; untuk berketurunan. Sebagaimana sabda Nabi SAW:

وينهى عن التَّبَتُّلِ, كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يأمر بالبَاءة): وعنه قال تزوجوا الودودا الولود إني مكثرتُ بكم الأ نبياء يوم: ويقول, نهياً شديداً (القيامة)

*Artinya: "Anas Ibnu Malik Radliyallaahu 'anhu berkata: Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam memerintahkan kami berkeluarga dan sangat melarang kami membujang. Beliau bersabda: "Nikahilah perempuan yang subur dan penyayang, sebab dengan jumlahmu yang banyak aku akan berbangga di hadapan para Nabi pada hari kiamat." (HR. Ahmad)<sup>39</sup>*

Hadits di atas dapat dipahami bahwa Rasul SAW memerintahkan agar menikahi wanita yang subur dan penyayang. Karena dengan suburnya wanita yang dinikahi, maka salah satu dari tujuan perkawinan dapat dicapai yaitu memiliki anak. Kemudian, secara khusus hadits di atas berupa anjuran tentang pernikahan, selanjutnya di dalam pernikahan terdapat beberapa tujuan yang harus dicapai, yaitu memiliki anak. Dengan demikian, keputusan untuk tidak memiliki anak sama sekali atau dengan memiliki anak takut mendatangkan kemelaratan dan kemiskinan, merupakan tindakan yang tidak termasuk ke dalam unsur kemudharan. Karena kemelaratan dan kemiskinan merupakan permasalahan yang termasuk dalam aspek kesungguhan seseorang dalam berusaha. Karena Allah SWT telah menjamin rezki dari setiap makhluk ciptaan-Nya.

---

<sup>39</sup> Imam Ahmad, *al-Musnad*, (Beirut: al-Maktabah, t.th), h. 271.



Dari uraian di atas, maka jelaslah bahwa menunda kehamilan bagi seseorang isteri diperbolehkan karena sebab-sebab yang dibenarkan oleh syari'at Islam dengan tujuan menghindari kemudharatan atau bahaya yang akan ditimbulkan dari melahirkan, seperti menularkan penyakit yang berbahaya, menyusui anaknya, dan lainnya. Namun, bila tidak disebabkan menghindari kemudharatan, maka menunda kehamilan tidak dibenarkan.

Dengan demikian dapat juga dipahami bahwa tujuan menunda kehamilan yang dilakukan oleh seorang isteri tergantung kepada tujuan menunda kehamilan itu sendiri. Dengan mengetahui tujuan tersebut, maka akan jelas status hukum dari menunda kehamilan itu sendiri. Hal demikian sebagaimana hadits Rasulullah SAW:

مَرَّ بِنِ الْخَطَّابِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ عَنْ أَمِيرِ الْمُؤْمِنِينَ أَبِي حَفْصٍ ع:  
إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ شَيْءٍ نِيَّةٌ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ  
وَرَسُولُهُ، فَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ فَهَجْرَتُهُ إِلَى اللَّهِ .  
وَمَنْ كَانَتْ هِجْرَتُهُ لِدُنْيَا يُصْنِفُهَا أَوْ امْرَأَةٍ يَتَكْحَمُهَا فَهَجْرَتُهُ إِلَى مَا هَاجَرَ إِلَيْهَا

*Artinya: Dari Amirul Mu'minin, Abi Hafs Umar bin Al Khottob radiallahuanhu, dia berkata: Saya mendengar Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam bersabda : Sesungguhnya setiap perbuatan tergantung niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) berdasarkan apa yang dia niatkan. Siapa yang hijrahnya karena (ingin mendapatkan keridhaan) Allah dan Rasul-Nya, maka hijrahnya kepada (keridhaan) Allah dan Rasul-Nya. Dan siapa yang hijrahnya karena dunia yang dikehendakinya atau karena wanita yang ingin dinikahinya maka hijrahnya (akan bernilai sebagaimana) yang dia niatkan. (HR. Bukhari).<sup>40</sup>*

Dari hadits di atas dapat dipahami bahwa suatu perbuatan yang dilakukan seseorang tergantung niat yang ada di dalam hatinya. Dengan melihat aktivitas yang dilakukan, maka dapat diketahui bahwa apa yang telah diniatkan. Dan ia akan memperoleh sesuatu dari apa yang diniatkan. Adapun

---

<sup>40</sup> Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah Al-Bukhari Abu Abdullah, *Op. Cit*, h. 37.

dalam perkara menunda kehamilan, maka dengan mengetahui niat dan aktivitas yang dilakukan maka akan diketahui dan ditemukan status hukumnya dari yang telah diniatkan dan dilakukannya.

### 3. *Macam-Macam Alat Kontrasepsi KB*

Menurut Chuzaimah T.Yanggo dan Hafiz Anshary, terdapat beberapa jenis alat kontrasepsi, yaitu:

- a. PIL, berupa tablet berisi bahan-bahan progestin dan progesteren yang bekerja dalam tubuh wanita untuk mencegah terjadinya ovulasi dan melakukan perubahan pada endometrium. Kedua hormon tersebut mengandung hormon dalam kadar rendah, tetapi mampu menimbulkan efek kontrasepsi tanpa menimbulkan kontra-indikasi yang berarti, kecuali terhadap wanita yang mengidap penyakit, seperti kanker payudara, penyakit kuning, pernah menderita liver, hipertensi, verices, dan lain sebagainya.
- b. Suntikan, yaitu menginjeksi cairan ke dalam tubuh wanita. Cairan ini dikenal cairan *Devo Provera*.
- c. Susuk KB, yaitu berupa *levemorgestrel*, terdiri dari enam kapsul yang diinsersikan di bawah kulit lengan bagian dalam kira-kira 6 sampai 10 cm dari lipatan siku.
- d. AKDR (Alat Kontrasepsi Dalam Rahim), terdiri atas *lippessloop* (spiral), *multi load* dan *cooper-T* terbukti dari plastik halus dililit dengan tembaga tipis.

- e. Sterilisasi (*Vasektomi/ Tubektomi*), yaitu operasi pemutusan atau pengikatan salura/ pembuluh yang menghubungkan testis (pabrik sperma) dengan kelenjar prostat (gudang sperma menjelang diejakulasi) bagi laki-laki, atau *tubektomi* dengan operasi yang sama pada wanita, sehingga ovarium tidak dapat masuk ke rongga rahimnya.
- f. Alat-alat kontrasepsi lainnya seperti kondom, diafragma, tablet vaginal, dan akhir-akhir ini ada lagi semacam tissue yang dimasukkan ke dalam vagina.<sup>41</sup>

Di samping enam alat kontrasepsi dari beberapa jenis alat kontrasepsi di atas, terdapat pula kontrasepsi yang bersifat tradisional, seperti sistem kalender, *coitus interruptus* ('*azl*), jamu-jamuan, urut, dan lain-laki. Para Ulama berpendapat berbeda pendapat tentang penggunaan:

- a. Berdasarkan fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) tahun 1983 tentang kependudukan, kesehatan dan pembangunan, melahirkan keputusan bahwa KB tidak dilarang dalam agama Islam, termasuk penggunaan beberapa jenis kontrasepsi selain vasektomi dan tubektomi<sup>42</sup>.
- b. Menurut Syaikh Abdul Aziz bin Abdullah Baz

Menurutnya wajib untuk meninggalkan KB (membatasi kelahiran), tidak membolehkannya dan tidak menggunakannya kecuali darurat. Jika dalam keadaan darurat maka tidak mengapa, seperti (1) Sang istri tertimpa penyakit di dalam rahimnya, atau anggota badan yang lain, sehingga berbahaya jika hamil, maka tidak mengapa (menggunakan pil-pil tersebut)

---

<sup>41</sup> *Ibid*, h. 164-165.

<sup>42</sup> <http://www.google.com/lenteraislam.com/16/11/2011//>

untuk keperluan ini, (2) Demikian juga, jika sudah memiliki anak banyak, sedangkan isteri keberatan jika hamil lagi, maka tidak terlarang mengkonsumsi pil-pil tersebut dalam waktu tertentu, seperti setahun atau dua tahun dalam masa menyusui, sehingga ia merasa ringan untuk kembali hamil, sehingga ia bisa mendidik dengan selayaknya. Jika penggunaannya dengan maksud berkonsentrasi dalam berkarier atau supaya hidup senang atau hal-hal lain yang serupa dengan itu, sebagaimana yang dilakukan kebanyakan wanita zaman sekarang, maka hal itu tidak boleh<sup>43</sup>.

c. Menurut Syaikh Muhammad bin Shalih Al-Utsaimin

Menurutnya bahwa Para ulama telah menegaskan bahwa memutuskan keturunan sama sekali adalah haram, karena hal tersebut bertentangan dengan maksud Nabi mensyari'atkan pernikahan kepada umatnya, dan hal tersebut merupakan salah satu sebab kehinaan kaum muslimin. Karena jika kaum muslimin berjumlah banyak, (maka hal itu) akan menimbulkan kemuliaan dan kewibawaan bagi mereka. Karena umat yang banyak tidak membutuhkan umat yang lain, serta memiliki kekuasaan dan kehebatan di depan musuh-musuhnya. Maka seseorang tidak boleh melakukan sebab/usaha yang memutuskan keturunan sama sekali, kecuali dikarenakan darurat, seperti: (1) Seorang Ibu jika hamil dikhawatirkan akan binasa atau meninggal dunia, maka dalam keadaan seperti inilah yang disebut darurat, dan tidak mengapa jika si wanita melakukan usaha untuk mencegah keturunan. Inilah udzur yang

---

<sup>43</sup> Ibnu Majjah, *Op. Cit*, h. 977.

membolehkan mencegah keturunan; (2) wanita tertimpa penyakit di rahimnya, dan ditakutkan penyakitnya akan menjalar sehingga akan menyebabkan kematian, sehingga rahimnya harus diangkat, maka tidak mengapa<sup>44</sup>.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ulama tentang KB di atas, dapat dipahami bahwa hukum ber-KB dibolehkan ketika dalam melahirkan atau memiliki anak menimbulkan kemudharatan bagi wanita (isteri). Namun, dalam kondisi yang normal hukum ber-KB tidak diperbolehkan.

## **B. Wanita Karier Dalam Pandangan Islam**

### **1. Pengertian Wanita Karir**

Pengertian wanita karir tidak terlepas dari masalah hakikat wanita. Wanita merupakan salah satu dua ekspresi genetika manusia menurut jenis kelaminnya. Secara psikologis, wanita mempunyai perbedaan dengan pria, baik dari segi anatomi, sel tubuh, dan struktur hormonal maupun fisik dan anggota tubuh lainnya. Perbedaan anatomis dan genetis tersebut diakui semua pihak.

Dewasa ini, kesadaran akan kesejajaran gender semakin meningkat. Wanita telah banyak merambah kehidupan publik, yang selama ini didominasi oleh pria. Wanita telah banyak bekerja di luar rumah, dan banyak di antara mereka yang menjadi wanita karir.

Kata karir berasal dari bahasa Inggris, menurut A.S. Hornby yang dikutip oleh Siti Muriah yaitu berasal dari “*career*” yang berarti:

---

<sup>44</sup> *Ibid*, h. 981.

*“A job or profession for which one is trained and which one intends to follow for part or whole of one’s life” atau “A job or profession especially one with opportunities for progress or promotion”.*<sup>45</sup>

*“Sebuah pekerjaan atau profesi yang dilatih dan bermaksud untuk mengikuti sebagian dari pekerjaan atau profesi tersebut atau seluruhnya” atau “Sebuah pekerjaan atau profesi yang berpeluang untuk kemajuan atau promosi”*

Karier adalah profesi yang ditekuni secara serius dan total untuk mencapai status setinggi-tingginya dalam hierarkhi organisasi di lingkungan kerja. Mereka yang berorientasi karier, memandang keberhasilan kerja tidak hanya diukur dengan capaian materi, semisal gaji atau upah, melainkan juga ditentukan oleh prestasi kerja yang pada gilirannya mengantarkan individu ke jenjang tertinggi dalam organisasi ataupun *prestige* sosial lainnya.<sup>46</sup>

Sementara itu, “wanita karier” berarti “wanita yang berkecimpung dalam kegiatan profesi seperti bidang usaha, perkantoran dan sebagainya dilandasi pendidikan keahlian seperti keterampilan, kejujuran, dan sebagainya yang menjanjikan untuk mencapai kemajuan”.<sup>47</sup>

Dengan demikian, wanita karier disamping ia bekerja untuk mendapatkan upah/gaji, juga untuk mendapatkan prestasi tinggi dengan ketetapan penyelesaian suatu pekerjaan, ia tahu kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik. Ia juga memiliki kemampuan mengontrol pekerjaan dan menguasai lingkungan

---

<sup>45</sup> Siti Muri’ah, *Wanita Karir Dalam Bingkai Islam*, (Bandung: Angkasa, 2004), h. 29.

<sup>46</sup> Lamiya Al- Faruqi, *Ailah, Masa Depan Wanita* (Terj), Masykur Abadi, (Surabaya: al-Fikr, 1997), h. 86-87.

<sup>47</sup> Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka: 1990), h. 705.

tempat kerja sehingga membuat wanita tersebut lebih efisien dan teratur dalam pekerjaannya. Lebih lanjut Plunkett menyampaikan bahwa wanita semacam itu justru lebih berhasil menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan rumah disamping kariernya. Yang demikian itu disebut pencapaian “*ego mastery*”.<sup>48</sup>

Secara terminologi, pengertian karier dapat dilihat dari pengertian yang dirumuskan oleh Barbara A. Gutek dan Laurie Lardwood, yang dikutip oleh Siti Muriyah, adalah:

*“an individually preceived sequance of attitudes and behaviors associated with work related experiences and activities over the span of the person’s life”.*<sup>49</sup>

*“Sebuah keinginan individual terkait sikap dan perilaku yang berdasarkan pada pengalaman kerja dan kegiatan selama rentang waktu hidup seseorang”*

Untuk menghindari terjadi kekeliruan, sehingga ditemukan dari berbagai literatur tentang perbedaan antara wanita karier (*career woman*) dengan wanita kerja (*employed woman*), meskipun antara wanita karier dengan wanita kerja, keduanya juga wanita yang bekerja.

Bila diperhatikan kata karier dikonotasikan dengan tangga, hierarkhi dan struktur organisasi, melibatkan perencanaan yang matang dan memungkinkan bagi individu yang potensial untuk meningkatkan posisi dan jabatannya di lingkungan kerja. Artinya, tidak semua wanita yang bekerja atau bekerja di luar rumah dapat disebut atau mengklaim dirinya sebagai wanita karier.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Marcia W. Plunkett, “*Meaning of work for Mather*” dalam Mc. Guidan, Dorothy G, (Eds) *Women's Live* (Massachusset: the University of Michigan, 1980), h. 96.

<sup>49</sup> Siti Muri'ah, *Loc. Cit.*

<sup>50</sup> T.O Ihromi, *Kajian Wanita Dalam Pembangunan Jakarta*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1995), h. 331.

Perbedaan antara wanita karier dan wanita kerja dijelaskan oleh Kathlen Gerson, sebagaimana dikutip oleh E. Kristi Poerwandari yaitu:

*“The term “career” implied not mere labor force participant but rather long term fulltime attachment to paid work with the expectation, or at least the hope, of advancement overtime. In other words....career as both the psychological and behavioral state of being committed to work over the long run”.*<sup>51</sup>

*Istilah "karir" karier tidak sekedar bekerja biasa, melainkan merupakan interest seseorang pada suatu pekerjaan yang dilaksanakan atau ditekuni dalam waktu panjang (lama) secara penuh (fulltime) demi mencapai prestasi tinggi, baik dalam upah maupun status. Dengan demikian, wanita karier adalah wanita yang menekuni dan mencintai sesuatu atau beberapa pekerjaan secara penuh dalam waktu yang relatif lama, untuk mencapai sesuatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan atau jabatan.*

Mencermati penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan karier tidak sekedar bekerja biasa, melainkan merupakan *interest* seseorang pada suatu pekerjaan yang dilaksanakan atau ditekuni dalam waktu panjang (lama) secara penuh (*fulltime*) demi mencapai prestasi tinggi, baik dalam upah maupun status. Dengan demikian, wanita karier adalah wanita yang menekuni dan mencintai sesuatu atau beberapa pekerjaan secara penuh dalam waktu yang relatif lama, untuk mencapai sesuatu kemajuan dalam hidup, pekerjaan atau jabatan.

## **2. Dasar Hukum**

Sebelum membahas tentang status hukum wanita karir, terlebih dahulu perlu dibedakan antara wanita karir dengan wanita bekerja. Karena, antara wanita karir dengan wanita bekerja memiliki perbedaan mendasar, dilihat dari tujuannya.

---

<sup>51</sup> *Ibid*, h. 334.



Dari pengertian yang dikemukakan oleh Kathlen Gerson, sebagaimana dikutip oleh E. Kristi Poerwandari, maka dapat dipahami bahwa wanita bekerja adalah para wanita yang semata-mata bekerja, tanpa memperhatikan prestasi yang harus dicapai baik dari segi upah maupun status sosial. Sementara wanita karir adalah wanita yang bekerja tidak hanya sekedar bekerja biasa, melainkan pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni dalam waktu panjang secara penuh demi mencapai prestasi tinggi, baik dalam upah maupun status.

Berdasarkan perbedaan antara wanita bekerja dan wanita karir di atas, dapat dipahami bahwa wanita bekerja semata-mata karena dorongan atau faktor ekonomi keluarga, sehingga menuntutnya untuk berusaha membantu perbaikan dan pemulihan ekonomi keluarganya. Dalam kondisi demikian sebagaimana yang pernah dikemukakan oleh Yusuf al-Qardhawi tentang peran wanita dalam keluarga, yaitu memiliki peran penting dalam keluarga, yaitu wanita memiliki peran membantu suaminya dalam menjalankan perintah agama, mencari rezeki yang halal, menerima dan mensyukuri yang dimilikinya dengan penuh kesabaran, dan sebagainya<sup>52</sup>.

Sementara wanita karir, dari pengertiannya sudah jelas bahwa tujuan atau motivasi dari bekerja tidak karena faktor ekonomi semata sebagaimana motivasi dari wanita bekerja. Meskipun demikian, antara wanita karier dengan wanita kerja, keduanya juga wanita yang bekerja. Agar pembahasannya yang tentang status hukum terarah dan fokus, maka penulis hanya menguraikan status hukum tentang wanita karir.

---

<sup>52</sup> Yusuf al-Qardhawi, *Loc. Cit.*

Dasar hukum tentang wanita bekerja dapat dilihat dari beberapa dalil

berikut:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ  
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ اللَّهَ  
وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴿٧١﴾

Artinya: Dan orang-orang yang beriman, lelaki dan perempuan, sebahagian mereka (adalah) menjadi penolong bagi sebahagian yang lain. Mereka menyuruh (mengerjakan) yang ma'ruf, mencegah dari yang munkar, mendirikan shalat, menunaikan zakat dan mereka taat pada Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah; sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana (TQS. At-Taubah [9]: 71)<sup>53</sup>.

Rasyid Ridha berkata: “Dalam ayat ini terdapat dalil tentang wajibnya melaksanakan amar makruf dan nahi munkar bagi laki-laki maupun perempuan. Karena wanita pada masa Rasulullah SAW mengetahui ayat ini dan mengamalkannya”. Dengan demikian, tidak ada pengkhususan dalam melakukan amar makruf dan nahi munkar. Dalam hal ini, pihak perempuan juga wajib dan memiliki hak melakukan amar makruf dan nahi munkar sebagaimana laki-laki. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.<sup>54</sup> (TQS. An-Nahl [16]: 97)

<sup>53</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, h. 198

<sup>54</sup> *Ibid.*, h. 278

Berdasarkan dalil di atas, maka dapat dipahami bahwa dalam memperoleh kebaikan disisi Allah SWT dengan melaksanakan amar makruf dan nahi munkar, maka para wanita berkewajiban berpartisipasi dalam berbagai aspek kehidupan dengan maksud meningkatkan taraf hidup manusia ke arah yang lebih baik, seperti dalam bidang pekerjaan, pendidikan, sosial dan lain sebagainya, selama yang dilakukan tidak bertentangan dengan hukum Islam. Karena, para wanita di masa Rasul SAW dan generasi setelah beliau, mereka senantiasa selalu memberikan kontribusinya dalam rangka berlomba-lomba mengejar kebaikan (*fastabiqu al-khairat*).<sup>55</sup> Selanjutnya, diperbolehkan bagi wanita melakukan aktivitas (bekerja) di luar rumah dengan syarat selama menselaraskan antara kewajibannya dan fungsinya di dalam rumah tangga sebagai *ummu wa robbatu al-bayit*.<sup>56</sup>

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pada dasarnya dalam pandangan Islam aktivitas wanita di luar rumah diperbolehkan selama tidak mengabaikan fungsinya sebagai ibu dari anak-anak rumah tangga yang bertanggung jawab manajemen urusan rumah tangga dan berpotensi serta berpengaruh dalam membentuk keluarga sakinah yang merupakan tujuan utama dari perkawinan yang dilakukan oleh setiap muslim.

### 3. Beberapa Syarat Bagi Wanita Karier

Menurut Husein Syahatah, terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi bagi wanita karier, yaitu:

---

<sup>55</sup> Abdul Halim Abu Suqqah, *Turir al-Mar'ah fi Ashr al-Rasulullah* (terj), Chairul Halim, (Jakarta: Gema Insani Press, 2000), h. 401.

<sup>56</sup> Taqiyuddin An-Nabhani, *Sistem Pergaulan Dalam Islam* (terj), *Loc.Cit.*

a. Harus memperoleh persetujuan dari suami

Adakalanya hak suami untuk menerima dan menolak keinginan isteri untuk bekerja di luar rumah, sehingga dapat dikatakan bahwa persetujuan suami bagi wanita karier merupakan syarat pokok yang harus dipenuhinya. Karena lelaki (suami) adalah pengayom dan pemimpin bagi wanita,<sup>57</sup> sebagaimana firman Allah SWT dalam al-Qur'an yang berbunyi::

الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ

Artinya: “Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita”

(TQS. an-Nisaa' [4] ayat 34)<sup>58</sup>

Selanjutnya, berkenaan dengan petunjuk Rasul SAW tentang kepergian wanita menuju masjid<sup>59</sup>, sebagaimana dalam sabdanya:

إِذَا تَأَذَّنْتَ امْرَأَةً أَحَدَكُمْ فَلَا يَمْنَعُهَا

Artinya: “Apabila isteri salah seorang kamu minta izin (untuk pergi ke masjid), maka janganlah dicegah”(HR. Bukhari)<sup>60</sup>

b. Menyeimbangkan tuntutan rumah tangga dan tuntutan kerja

Sebagian besar wanita muslimah yang dibolehkan bekerja di luar rumah karena tuntutan kebutuhan primer rumah tangganya, tidak mampu menyamakan dan menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dan kerja. Adanya aturan-aturan pekerjaan, baik dari segi waktu maupun dari segi kesanggupan, menyebabkan seorang wanita (isteri) mengurangi kualitas pemenuhan kewajiban rumah tangganya atau bahkan mempengaruhi pekerjaannya.

---

<sup>57</sup> Husein Syahatah, *Ekonomi Rumah Tangga Muslim*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1998), h. 144.

<sup>58</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit*, h.84

<sup>59</sup> Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah Al-Bukhari Abu Abdullah, *Op. Cit*, h. 317

<sup>60</sup> *Ibid*, h. 401

Dalam hal ini isteri yang muslimah harus berkeyakinan bahwa sifat bekerjanya itu hanyalah sementara, yang pada saatnya nanti akan dilepas bila telah terpenuhi kebutuhannya. Seorang wanita (isteri) tidak boleh beranggapan bahwa keluarnya dari rumah itu merupakan hiburan atau mengisi waktu luang, atau lebih jauh karena emansipasi atau untuk dapat meraih kebebasan dalam bidang perekonomian<sup>61</sup>.

c. Pekerjaan itu tidak menimbulkan khalwat

Yang dimaksud dengan khalwat adalah berduanya laki-laki dan wanita yang bukan mahram. Pekerjaan di dalamnya besar kemungkinan terjadi khalwat, yang akan menjerumuskan seorang wanita (isteri) ke dalam kerusakan<sup>62</sup>.

d. Menghindari pekerjaan yang tidak sesuai dengan karakter psikologis seorang wanita

Dalam hal ini seorang wanita (isteri) harus menghindari dan menjauhi pekerjaan-pekerjaan yang tidak sesuai dengan fitrah kewanitaannya atau dapat merusak harga dirinya. Dengan demikian, seorang wanita tidak boleh bekerja di pub atau diskotik yang melayani kaum lelaki sambil menyanyi dan menari, atau menjadi model produk tertentu sehingga memikat para pembeli.<sup>63</sup>

e. Menjauhi segala sumber fitnah

Dalam hal ini keluarnya wanita dalam bekerja, harus memenuhi beberapa ketentuan, sebagai berikut:

---

<sup>61</sup> Husein Syahatah, *Op. Cit*, h. 146.

<sup>62</sup> *Ibid*, h. 147.

<sup>63</sup> *Ibid*, h. 148.

- (1) Wanita yang bekerja harus memakai pakaian yang dibenarkan oleh Syara', yaitu menutup aurat sebagaimana yang telah ditentukan
- (2) Wanita yang bekerja harus merendahkan suaranya, berkata baik.
- (3) Wanita karier harus menundukkan pandangan agar terhindar dari kemaksiatan dan godaan setan.<sup>64</sup>

Dari beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh wanita karier di atas, maka dapat juga dipahami bahwa sebagian dari syarat di atas juga mengikat atau menjadi syarat bagi seorang laki-laki (suami) dalam bekerja, seperti menyeimbangkan antara tuntutan kerja dengan rumah tangga, menghindari khalwat, menjauhi segala sumber fitnah, dan lain sebagainya.

#### 4. *Kewajiban Mencari Nafkah*

Para ulama sepakat bahwa kesulitan dan kesusahan dalam mencari nafkah merupakan kewajiban bagi suami. Kewajiban tersebut melekat pada dirinya.<sup>65</sup> Hal ini dapat diketahui dari beberapa firman Allah SWT, di antaranya sebagai berikut:

وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ

*Artinya: "Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf" (TQS. Al-Baqarah [2]: 233)<sup>66</sup>*

Adapun yang dimaksud dengan cara *ma'ruf* adalah seorang suami berkewajiban memenuhi kebutuhan pokok (*basec need*) dari anggota keluarganya, dan berusaha dengan gesit memenuhi kebutuhan yang bersifat

---

<sup>64</sup> *Ibid*, h. 149-151.

<sup>65</sup> *Ibid*, h. 148.

<sup>66</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit*, h. 38.

sekunder dan tersier, bila dimungkinkan.<sup>67</sup> Menurut Abu A'la al-Maududi terdapat lima kebutuhan pokok masyarakat yaitu kebutuhan sandang, pangan, papan, kesehatan dan pendidikan. Bila kelima kebutuhan tersebut belum terpenuhi, maka sebuah keluarga dapat dikatakan sedang menghadapi masalah dalam bidang ekonomi.<sup>68</sup>

Secara teoritis dan fakta historis kewajiban dalam memenuhi nafkah keluarga merupakan kewajiban ayah; di sisi lain Negara berkewajiban menjamin setiap warga Negara memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam hal ini, bila suatu keluarga tidak mampu memenuhi kebutuhan pokok tersebut, sementara mereka sudah berupaya dengan gesit dengan berbagai lapangan (fasilitas) yang telah disediakan Negara, maka disarankan agar keluarga terdekatnya membantu dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Akan tetapi, bila keluarga dekat juga tidak dapat menanggulangi permasalahan tersebut, maka dalam perspektif Islam Negara berkewajiban memenuhi kebutuhan tersebut dengan mengambilnya dari *Baitul Maal* yang berasal dari kas kepemilikan umum (*al-milkiyatu al-aam*) seperti pemasukan dari hasil sumber daya energi (minyak, batu bara, dan lain-lain).<sup>69</sup>

Fakta sekarang, kondisi Negara tidak berperan dalam memenuhi dan menjamin kebutuhan pokok bagi setiap warga Negara, hal demikian membuat kesulitan bagi setiap orang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, terutama bagi keluarga yang tidak memiliki tulang punggung dalam menjamin kebutuhan tersebut, seperti para janda. Dan juga bagi keluarga yang para

---

<sup>67</sup> Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam* (terj), *Op. Cit*, h. 71-72

<sup>68</sup> <http://www.google.com/syari'ahonline.com/16/11/2011//>

<sup>69</sup> Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam* (terj), *Op. Cit*, h. 75-76.

suaminya kurang mampu memenuhi seluruh kebutuhan keluarga, dalam hal ini peran wanita sangat diharapkan dalam membantu kebutuhan ekonomi. Dengan demikian, pada kondisi tersebut dibolehkan para wanita untuk bekerja keluar rumah.<sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> *Ibid.* h. 78.



**BAB IV**  
**MENUNDA HAMIL BAGI KARYAWATI**  
**DITINJAU MENURUT HUKUM ISLAM**

**A. Kebijakan Perusahaan terhadap Karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari**

PT. Hervenia Kampar Lestari merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis karet yang mengekspor ke berbagai Negara, seperti Singapura, China, Amerika Serikat, dan lainnya. Dengan demikian, sudah barang tentu perusahaan akan senantiasa selalu mengutamakan kualitas baik dari segi pelayanan maupun produk yang diekspor. Karena, dengan bagusny mutu dan kualitas baik pelayanan dan produk, secara otomatis mempengaruhi minat dari konsumen dalam menggunakan produk yang ditawarkan. Dengan demikian, pihak perusahaan akan bersikap selektif dalam menerima karyawan, di samping banyak yang ingin menjadi karyawan maupun karyawan di perusahaan tersebut.<sup>71</sup>

Selanjutnya, terdapat beberapa jenis pekerjaan di PT. Hervenia Kampar Lestari. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.1**  
**Jenis Jabatan dan Pekerjaan**  
**di PT. Hervenia Kampar Lestari**

<b>No</b>	<b>Alternativ Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Sekretaris	1	5,56
2	Akuntan	1	5,56
3	Bendahara	1	5,56
4	Bagian Labor	9	50,00
5	Pekerja Biasa	6	33,33
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>

***Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011***

---

<sup>71</sup> Husen Gomolia (Direktur), *Loc. Cit.*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis jabatan dan pekerjaan karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari, sebagai sekretaris 1 orang dengan persentase 5,56%, akuntan perusahaan 1 orang dengan persentase 5,56%, bendahara 1 orang dengan persentase 5,56%, bagian labor 9 orang dengan persentase 50,00%, dan pekerja biasa berjumlah 6 orang dengan persentase 33,33%. Dari persentase di atas dapat dipahami bahwa mayoritas jenis jabatan dan pekerjaan karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari sebagai bagian labor (50,00%). Dengan demikian dapat juga dipahami bahwa karyawan bekerja dalam mengejar karier.

Selanjutnya, dari teori yang telah dijelaskan dalam bab III tentang kajian teoritis, dijelaskan beberapa syarat kebolehan wanita bekerja di luar rumah (wanita karir), yaitu (1) Mendapat izin dari suami, (2) Dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan tanggung jawab dalam rumah tangga. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.2**  
**Mendapat Izin Dari Suami**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Ya	2	11,11%
2	Tidak	9	50,00%
3	Tidak Perlu	7	38,89%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 18 orang karyawan yang bekerja di PT. Hervenia Kampar Lestari, 2 orang dari mendapat izin dari suami dengan persentase 11,11%, 9 orang tidak mendapat izin dari suami dengan persentase 50,00%, dan 7 orang tidak perlu mendapatkan izin dari

suami dengan persentase 38,89%. Dari persentase pada tabel di atas dapat dipahami bahwa mayoritas karyawan bekerja tidak mendapatkan izin dari suami (50,00%), selanjutnya diikuti dengan persentase tidak perlu (38,89%). Kemudian, bagi wanita yang bekerja di luar rumah harus mampu menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.3**  
**Menyeimbangkan antara Tuntutan Rumah Tangga**  
**Dengan Pekerjaan**

No	Alternativ Jawaban	Responden	Persentase
1	Mampu	4	22,22%
2	Kurang mampu	5	27,78%
3	Tidak mampu	9	50,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari, ternyata 4 orang karyawan mampu menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dengan pekerjaan yang ditekuni dengan persentase 22,22%, 5 orang karyawan kurang mampu menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dengan pekerjaan yang ditekuni dengan persentase 27,78%, dan 9 orang karyawan tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dengan pekerjaan yang ditekuni dengan persentase 50,00%. Dari persentase pada tabel di atas, mayoritas karyawan bekerja di PT. Hervenia Kampar Lestari tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dengan pekerjaan yang ditekuni (50,00%), selanjutnya diikuti persentase karyawan kurang mampu (27,78%).

Hasil wawancara penulis dengan Arni, bahwa mereka menyadari dan mengakui bahwa ia tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dengan pekerjaan yang ditekuni, namun ia melakukan berbagai upaya lain seperti menggunakan jasa pembantu rumah tangga dalam mengurus urusan rumah tangganya.<sup>72</sup>

Di samping itu, bagi wanita bekerja di luar rumah, ia harus memperhatikan dan menghindari kondisi pekerjaan yang menimbulkan *khalwat* dengan yang bukan muhrimnya. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.4**  
**Pekerjaan Menentukan *Khalwat***

No	Alternativ Jawaban	Responden	Persentase
1	Ya	5	27,78%
2	Tidak	8	44,44%
3	Tidak tahu	5	27,78%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang karyawan bekerja di PT.Hervenia Kampar Lestari 5 orang di antaranya dengan persentase 27,78% adalah menghindari kondisi pekerjaan yang menimbulkan *khalwat*, 8 orang di antara dengan persentase 44,44% adalah menghindari kondisi pekerjaan yang menimbulkan *khalwat*, dan 5 orang karyawan dengan persentase 27,78% adalah bekerja tidak tahu bahwa pekerjaan yang dilakukan berada pada kondisi *khalwat*. Dari persentase yang diperoleh dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan dalam bekerja tidak menghindari kondisi *khalwat* dengan yang bukan mahramnya.

---

<sup>72</sup> Arni (Karyawan), wawancara, 16 September 2011.

Di samping itu, seseorang melakukan aktifitas (pekerjaan), dipengaruhi oleh dorongan atau motivasi yang dimiliki. Terdapat beberapa faktor yang memotivasi karyawan bekerja di PT. Hervenika Kampar Lestari, sebagaimana terdapat dalam tabel berikut:

**Tabel IV.5**  
**Motivasi Karyawan**  
**PT. Hervenika Kampar Lestari Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Keinginan sendiri, karena faktor ekonomi keluarga	2	11,11%
2	Dorongan lingkungan dan tuntutan zaman	7	38,89%
3	Mengembangkan potensi	9	50,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 11,11% responden yang bekerja di PT. Hervenika Kampar Lestari disebabkan oleh keinginan sendiri, karena faktor ekonomi keluarga, 38,89% responden yang bekerja karena dorongan lingkungan dan tuntutan zaman, dan 50,00% dari responden yang bekerja karena mengembangkan potensi. Dari persentase tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab bahwa motivasi karyawan bekerja di PT. Hervenika Kampar Lestari karena keinginan untuk mengembangkan potensi. Selanjutnya berkaitan dengan motivasi karyawan bekerja dalam tabel di atas senada dengan hasil wawancara dengan responden::

Mayoritas masyarakat bekerja karena dipengaruhi oleh faktor ekonomi yang dimiliki keluarga, dimana rendahnya pendapatan suami dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun, ada juga di antara karyawan yang bekerja di PT. Hervenia Kampar Lestari atas dasar dorongan lingkungan dan tuntutan zaman yang memberikan kebebasan kepada wanita untuk bekerja dan mengejar karier di luar rumah. Karena, peran wanita tidak hanya di rumah mengurus suami dan anak-anak saja.<sup>73</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas jelas terdapat tiga motivasi dari karyawan dalam menjadi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari, tidak hanya semata-mata karena faktor ekonomi, melainkan ada juga di antara karyawan yang bekerja karena faktor lingkungan, tuntutan zaman, dan keinginan untuk mengejar karier di luar rumah dan mengisi waktu luang. Hal ini senada dengan hasil wawancara dengan responden:

Menurut Hafsah, menunda kehamilan dan mengutamakan karier dengan bekerja di PT. Hervenia Kampar Lestari dilakukan dalam rangka mengisi waktu luang yang dimiliki.<sup>74</sup>

Hasil wawancara dengan Hafsah di atas tentang motivasi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari, sehingga diketahui juga motivasi lain dari karyawan dalam bekerja:

Adapun motivasi Arni dalam bekerja di PT. Hervenia Kampar Lestari dengan tujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki berdasarkan pendidikan yang dimiliki. Apalagi, Arni seseorang sarjana. Sehingga dengan bekerja, potensi yang dimiliki akan tersalurkan dan dapat dikembangkan.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> Resmawati, (Karyawan), *wawancara*, 17 September 2011.

<sup>74</sup> Hafsah (Karyawan), *wawancara*, 17 September 2011.

<sup>75</sup> Arni (Karyawan), *Loc. Cit.*

Dalam meningkatkan mutu dan kualitas baik dari segi pelayanan maupun produk tersebut, perusahaan membuat beberapa aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, seperti adanya aturan tentang menunda kehamilan bagi karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.6**  
**Kebijakan Perusahaan**  
**tentang Menunda Kehamilan**

<b>No</b>	<b>Alternativ Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Ada	18	100,00%
2	Tidak	-	-
3	Tidak tahu	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Pengolahan Angket Penelitian, 2011*

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang responden, ternyata keseluruhan (100%) menjawab “ada”, sementara 0% dari responden yang menjawab “tidak ada” dan “tidak tahu”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa adanya kebijakan menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari.

Adanya kebijakan perusahaan tentang penundaan kehamilan bagi wanita karier di PT. Hervenia Kampar Lestari telah ditetapkan dan diketahui oleh setiap karyawan, terutama bagi karyawan di perusahaan tersebut, sebagaimana terdapat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.7**  
**Kebijakan Menunda Kehamilan**  
**Diketahui Karyawan sebelumnya**

No	Alternativ Jawaban	Responden	Persentase
1	Diketahui sebelumnya	18	100,00%
2	Tidak diketahui sebelumnya	-	-
3	Tidak tahu sama sekali	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 100% responden menjawab “diketahui sebelumnya”, sementara 0% dari responden yang menjawab “tidak diketahui sebelumnya” dan “tidak tahu sama sekali”. Berdasarkan persentase dalam tabel ini dapat dipahami bahwa kebijakan menunda kehamilan yang ditetapkan PT. Hervenia Kampar Lestari diketahui sebelumnya oleh setiap karyawan terutama karyawan. Hal ini senada dengan hasil wawancara yang dilakukan, sebagai berikut:

Menurut Kepala personalia PT. Hervenia Kampar Lestari yang penulis wawancarai, dimana dijelaskan bahwa setiap karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan berbagai penjelasan sebelum mereka diterima menjadi karyawan. Adapun penjelasan tersebut berupa kode etik dan berbagai peraturan yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi bagi setiap karyawan, di antaranya aturan tentang menunda kehamilan bagi karyawan. Bila mereka menyetujui, selanjutnya dilakukan kontrak (perjanjian) kerjasama antara perusahaan dengan yang bersangkutan, dan begitu sebaliknya.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Beni Handoko (Kabag Personalia), *Loc. Cit.*



Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari, setiap aturan yang ditetapkan berlaku bagi setiap individu yang menjadi karyawan di perusahaan tersebut, terutama bagi karyawan terkait kebijakan perusahaan dalam menunda kehamilan. Hal ini sebagaimana dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.8**  
**Kebijakan Menunda Kehamilan**  
**Berlaku Bagi setiap Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Berlaku bagi karyawan baru saja	18	100,00%
2	Berlaku bagi karyawan lama saja	-	-
3	Berlaku bagi karyawan baru dan lama	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang responden, ternyata 100,00% dari responden menjawab “berlaku bagi karyawan baru saja” sementara 0% dari responden menjawab “berlaku bagi karyawan lama saja”, dan “berlaku bagi karyawan baru dan lama”. Jadi, berdasarkan persentase dalam tabel di atas dapat dipahami bahwa kebijakan menunda kehamilan berlaku bagi karyawan baru di PT. Hervenia Kampar Lestari.

Kemudian, dalam mengikuti dan mematuhi peraturan perusahaan, karyawan bersedia menunda kehamilannya demi mengejar karir yang diinginkan. Ada beberapa cara yang dilakukan karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari dalam menunda kehamilan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel IV.9**  
**Metode Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari**  
**Dalam Menunda Kehamilan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Menggunakan cara atau alat Kontrasepsi	13	72,22%
2	Menggunakan cara alami	5	27,78%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan menggunakan cara/metode atau menggunakan alat kontrasepsi, berjumlah 13 orang karyawan dengan persentase 72,22%, selanjutnya diikuti dengan metode alami berjumlah 5 orang dengan persentase 27,78%.

Dari berbagai teori dan literatur ditemukan ada beberapa alat kontrasepsi yang dapat digunakan dalam menunda kehamilan, begitu juga halnya dengan karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari, untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel di bawah:

**Tabel IV. 10**  
**Jenis Alat Kontrasepsi Yang Digunakan Karyawan**  
**Dalam Menunda Kehamilan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	PIL	6	46.15
2	Suntikan	4	30.77
3	Susuk KB	1	7.69
4	AKDR	2	15.38
5	Sterilisasi	-	-
6	Alat Kontrasepsi lain	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 18 orang karyawan menggunakan alat kontrasepsi, dimana 6 orang menggunakan PIL dengan persentase 46,15%, 4 orang menggunakan suntikan dengan persentase 30,77%, 1 orang menggunakan susuk KB dengan persentase 7,69%, 2 orang menggunakan AKDR dengan persentase 15,38%, dan tidak ada di antara karyawan menggunakan sterilisasi dan alat kontrasepsi lainnya. Dari persentase tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan menggunakan PIL (46,15%).

Di sisi lain, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari kebijakan tersebut hanya berlaku untuk tahap awal, yaitu dalam kurun waktu 3 tahun kerja sejak ditandatangani kontrak dengan perusahaan. Selanjutnya, bila karyawan baru di PT. Hervenia Kampar Lestari mematuhi dan mentaati kebijakan yang telah ditetapkan selama kurun waktu 3 tahun, maka kebijakan tersebut tidak berlaku lagi terhadapnya. Artinya, bagi karyawan yang sudah bekerja selama atau lebih dari 3 tahun, maka ia tidak akan dikenakan sanksi bila ternyata ia hamil dan memiliki anak.<sup>77</sup>

Hasil wawancara dengan Kepala Personalia di atas dipertegas kembali oleh pimpinan PT. Hervenia Kampar Lestari, dimana kurun waktu 3 tahun ditetapkan perusahaan, karena perusahaan ingin melihat dan menilai tingkat komitmen yang dimiliki dalam mentaati setiap aturan yang telah ditetapkan serta bentuk kontribusi yang diberikan setiap karyawan khususnya dalam mewujudkan visi misi yang telah direncanakan.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> *Ibid.*

<sup>78</sup> Husen Gomolia (Direktur), *Loc.Cit.*

**B. Respon Karyawan terhadap Kebijakan yang mengharuskan Menunda Kehamilan Bagi Wanita Karir di PT. Hervenia Kampar Lestari**

Kebijakan perusahaan dalam menetapkan tentang penundaan kehamilan bagi karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, melahirkan sikap dari karyawan. Sehingga dari berbagai sikap (respon) karyawan, ada yang menerima, menolak dan netral. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.11**  
**Sikap Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari**  
**Terhadap Kebijakan Menunda Kehamilan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Menerima	11	61,11%
2	Menolak	5	27,78%
3	Biasa-biasa saja	2	11,11%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang responden, 11 orang responden dengan persentase 61,11% orang menjawab “menerima”, 5 orang responden dengan persentase 27,78% menjawab “menolak”, dan 2 orang responden dengan persentase 11,11% menjawab “biasa-biasa saja”. Dari persentase dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab menerima. Dengan demikian dapat dipahami bahwa karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari menerima terhadap kebijakan perusahaan dalam menunda kehamilan.

Ada beberapa persepsi dari karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari terkait respon mereka terhadap kebijakan perusahaan tentang penunda kehamilan. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.12**  
**Respon Karyawan Terhadap Kebijakan Perusahaan**  
**Dalam Menunda Kehamilan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Kebijakan yang bagus dan perlu didukung	2	11,11%
2	Kebijakan yang mengada-ada dan tidak perlu	9	50,00%
3	Kebijakan yang memberatkan karyawan saja	7	38,89%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa 11,11% menjawab “kebijakan yang bagus dan perlu didukung”, 50,00% menjawab “kebijakan yang mengada-ngada dan tidak perlu”, 38,89% menjawab “kebijakan yang memberatkan karyawan saja”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa respon masyarakat terhadap kebijakan di PT. Hervenia Kampar Lestari tentang menunda kehamilan merupakan kebijakan yang mengada-ngada dan merupakan suatu kebijakan yang tidak perlu. Hasil persentase dalam tabel di atas senada dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, yaitu:

“Kebijakan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan merupakan kebijakan yang mengada-ngada dan merupakan satu bentuk kebijakan yang tidak perlu. Hal ini bertentangan dengan naluri manusia. Kemudian, kebijakan tersebut merupakan kebijakan yang jauh dari norma agama dan bertentangan dengan hak-hak perorang, yaitu untuk menghasilkan keturunan”.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Qorinah, (Karyawan), wawancara, 15 September 2011.

Di samping itu, dari kebijakan yang ditetapkan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari menimbulkan berbagai pengaruh baik bagi karyawan dan juga keluarga, hal ini sebagaimana diketahui dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.13**  
**Ada Pengaruh Dari Kebijakan Perusahaan**  
**tentang Menunda Kehamilan**

<b>No</b>	<b>Alternativ Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Berpengaruh	10	55.56
2	Tidak berpengaruh	6	33.33
3	Biasa saja	2	11.11
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang responden, dimana 55,56% responden menjawab “berpengaruh”, 33,33% responden menjawab “tidak berpengaruh”, dan 11,11% responden menjawab “biasa saja”. Dari persentase dalam tabel ini dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab “berpengaruh”. Dengan demikian dapat dipahami kebijakan yang dibuat PT. Hervenia Kampar Lestari menimbulkan pengaruh.

Adapun berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.14**  
**Pengaruh Kebijakan Perusahaan**  
**Tentang Menunda Kehamilan Bagi Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Kurang harmonisnya hubungan rumah tangga	-	-
2	Lambatnya memperoleh keturunan (anak)	-	-
3	Terjadinya perceraian	-	-
4	a, b, c, benar semua	18	100,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan responden menjawab a, b, c benar semua. Dengan demikian dapat dipahami bahwa pengaruh kebijakan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan adalah kurang harmonisnya hubungan rumah tangga, lambatnya memperoleh keturunan, dan terjadinya perceraian.

Dengan adanya pengaruh dari kebijakan yang ditetapkan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan, sehingga melahirkan sikap mereka apakah melanjutkan untuk bekerja dan mengutamakan keluarga atau sebaliknya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.15**  
**Sikap Karyawan terhadap Kebijakan Perusahaan**  
**Dalam Menunda Kehamilan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Tetap bekerja dan menunda kehamilan	10	55.56
2	Berhenti bekerja	5	27.78
3	Tidak tahu	3	16.67
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa 55,56% menjawab “tetap bekerja dan menunda kehamilan”, 27,78% menjawab “berhenti bekerja”, dan 16,67% menjawab “tidak tahu”. Dari persentase dalam tabel ini dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab “tetap bekerja dan menunda kehamilan”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa tindakan yang dilakukan karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari terhadap kebijakan perusahaan adalah “tetap bekerja dan menunda kehamilan”. Di sisi lain ada juga di antara responden yang memutuskan untuk berhenti bekerja demi pertimbangan keluarga.

Agar berjalannya suatu aturan baik di instansi, lembaga organisasi maupun perusahaan, maka perlu sekali ditetapkan sanksi. Karena, dengan adanya sanksi maka setiap komponen menjalankan setiap aturan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, sanksi ditetapkan bertujuan untuk memaksa agar sesuatu yang direncanakan berjalan sesuai yang diharapkan.

Begitu juga halnya dengan berbagai aturan yang telah dibuat dan ditetapkan di PT. Hervenia Kampar Lestari, agar setiap aturan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai yang diharapkan, maka perlu menetapkan berbagai sanksi yang bertujuan mendorong setiap komponen dapat menjalankan peraturan tersebut dan berbuat sesuai dengan peran dan fungsi yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan aturan dan kebijakan di PT. Hervenia Kampar Lestari disertai sanksi, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**Tabel IV.16**  
**Sanksi Yang Ditetapkan**  
**Kepada Setiap Karyawan**

No	Alternativ Jawaban	Responden	Persentase
1	Ada	18	100,00%
2	Tidak ada	-	-
3	Tidak tahu	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari responden yang disebarkan angket, ternyata keseluruhannya berjumlah 18 orang menjawab “ada” dengan persentase 100%, sementara 0% dari responden menjawab “tidak ada” dan “tidak tahu”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa dalam pelaksanaan setiap kebijakan perusahaan berupa aturan terdapat berbagai bentuk sanksi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan bentuknya setiap sanksi yang ditetapkan bersifat variatif, yaitu terdapat berbagai macam jenis dan tingkatan, dari berbagai bentuk sanksi ada yang dapat terkategori berat, sedang dan ringan. Untuk mengetahui bentuk sanksi yang telah ditetapkan di PT. Hervenia Kampar Lestari dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.17**  
**Bentuk Sanksi Yang Ditetapkan**

No	Alternativ Jawaban	Responden	Persentase
1	Ditegur dan diberi peringatan saja	-	-
2	Di non aktifkan sampai melahirkan	3	16,67%
3	Diberhentikan sebagai karyawan	15	83,33%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang responden, dimana 0% dari responden yang menjawab bahwa bentuk sanksi yang ditetapkan adalah “ditegur dan diberi peringatan saja”, 16,67% dari responden menjawab bahwa bentuk sanksi yang ditetapkan adalah “di non-aktifkan sampai melahirkan”, dan 83,33% yang menjawab “diberhentikan sebagai karyawan”. Dari tabel di atas, dapat dipahami bahwa mayoritas responden menjawab bahwa bentuk sanksi yang ditetapkan adalah diberhentikan sebagai karyawan.

Dari persentase yang terdapat dalam tabel di atas senada dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan salah seorang karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, dimana bagi karyawan melanggar setiap aturan yang telah ditetapkan maka akan diberhentikan sebagai karyawan, di antaranya aturan tentang kebijakan perusahaan dalam menunda kehamilan bagi karyawan.<sup>80</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, seiring dengan adanya beberapa data karyawan yang diberhentikan, karena tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan termasuk dalam masalah menunda kehamilan, sebagai berikut:

Di bawah ini, beberapa data tentang tenaga kerja wanita PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar yang terbukti melanggar peraturan dan mereka diberhentikan sebagai karyawan, sebagai berikut:

- 1) Santi; ia diberhentikan dari PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar pada tanggal 26 Nopember 2008, karena hamil dalam masa rentang waktu yang disepakati dalam akad perjanjian.

---

<sup>80</sup> Rita Mahmud (Karyawan), *Op. Cit*, Tanggal 17 September 2011.

- 2) Marhati; ia diberhentikan dari PT. Hervenía Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar pada tanggal 02 Februari 2009, menyembunyikan kehamilannya dan diketahui setelah dua bulan masa kerja-diterima sebagai karyawan.
- 3) Ria Rahmawati dan Sonia Ramos; mereka diberhentikan dari PT. Hervenía Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar pada tanggal 13 April 2009, menyembunyikan kehamilannya dan diketahui setelah dua bulan masa kerja-diterima sebagai karyawan.
- 4) Ratna Wilis; ia diberhentikan dari PT. Hervenía Kampar Lestari pada tanggal 09 Nopember 2009. karena hamil dalam masa rentang waktu yang disepakati dalam akad perjanjian.
- 5) Martina Ratih dan Rosalina Haroen; ia diberhentikan dari PT. Hervenía Kampar Lestari pada tanggal 08 Maret 2010, karena hamil dalam masa rentang waktu yang disepakati dalam akad perjanjian.
- 6) Susilawati dan Kurniatun; ia diberhentikan dari PT. Hervenía Kampar Lestari pada tanggal 31 Maret 2010, karena hamil dalam masa rentang waktu yang disepakati dalam akad perjanjian.<sup>81</sup>.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Hervenía Kampar Lestari, alasan diberhentikan bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di antaranya dalam menunda kehamilan, karena perusahaan sangat mengharapkan komitmen dari setiap karyawan membantu dalam meningkatkan produksi serta meningkatkan mutu dan kualitas

---

<sup>81</sup> Data Personalia PT. Hervenía Kampar Lestari, Tahun 2011

pelayanan. Namun, ketika karyawan tersebut hamil, maka akan menjadi penghambat dalam mewujudkan komitmen tersebut.<sup>82</sup> Agar berjalannya suatu aturan baik di instansi, lembaga organisasi maupun perusahaan, maka perlu sekali ditetapkan sanksi. Karena, dengan adanya sanksi maka setiap komponen menjalankan setiap aturan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, sanksi ditetapkan bertujuan untuk memaksa agar sesuatu yang direncanakan berjalan sesuai yang diharapkan.

### **C. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Wanita Karir Yang Menunda Kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari**

Dari berbagai literatur ditemukan bahwa Islam merupakan agama yang tidak bersifat kaku, melainkan agama yang bersifat fleksibel. Islam sejak diturunkan dan diterima oleh Rasulullah SAW memiliki sekumpulan aturan yang dapat dipastikan sesuai dengan kondisi, keadaan dan situasi sedang dan akan dialami masyarakat.

Dengan sesuainya hukum Islam terhadap kondisi, keadaan dan situasi sedang dan akan dialami masyarakat, Rasulullah SAW melalui haditsnya memberikan peringatan bahwa ketika umat Islam berpegang teguh dengan ajaran yang ada di dalam-Nya, maka dapat dipastikan bahwa yang bersangkutan akan memperoleh keselamatan dan tidak tersesat selamanya dalam menghadapi berbagai problematika hidup, sebagaimana sabda Rasul SAW:

---

<sup>82</sup> Beni Handoko (Kabag Personalia), *Loc. Cit.*

تركت فيكم أمرين إن تمسكتم بهما لن تضلّ أبداً ك

Artinya: “Berpergamlah kamu kepada dua pusaka yang ku tinggal, maka kamu akan selamat selamanya, yaitu kitaballah (al-Qur’an) dan sunnah Rasul” (HR. Bukhari)<sup>83</sup>

Di dalam Islam juga ditemukan adanya sekumpulan aturan (hukum syara’) yang mengatur tentang menunda kehamilan yang dikenal dengan istilah KB dan wanita karir atau bekerja, yang telah dijelaskan dalam bab 3 dalam pembahasan sebelumnya.

Dengan demikian, dalam meninjau dan menganalisis hukum Islam terhadap wanita karir yang menunda kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari, maka dapat dilihat dari dua permasalahan yang diangkat dan telah diuraikan dalam penelitian, adalah sebagai berikut:

### **1. Kebijakan Perusahaan terhadap Wanita Karir di PT. Hervenia Kampar Lestari**

Tujuan perusahaan membuat kebijakan tentang menunda kehamilan bagi karyawan karena perusahaan tidak ingin mengalami kerugian karena disibukkan dengan urusan keluarga dan mendidik serta mengurus anak (karena melahirkan). Dengan demikian, akan menurunkan dan mengurangi produktifitas serta etos kerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan tersebut. Dalam hal ini, kebijakan yang dilakukan perusahaan merupakan kebijakan yang dibenarkan. Karena, tujuan dari aktivitas perekonomian dilakukan dalam rangka meraih keuntungan (memperoleh hasil).

---

<sup>83</sup> Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah Al-Bukhari Abu Abdullah, *Op. Cit.* h. 811.

Di sisi lain bila dilihat dalam perspektif hukum Islam, kebijakan perusahaan dalam membuat aturan tentang menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari merupakan kebijakan yang tidak sesuai dengan konsep hukum Islam. Karena kebijakan tersebut merupakan kebijakan yang menghalangi hak-hak dan kodrat bagi seorang wanita dalam rumah tangga yaitu melahirkan dan memberikan keturunan.

Hal ini terlihat dari hadits Rasulullah SAW:

وينهى عن التبثّل, كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يأمر بالبائة): وعنه قال  
(م الأ نبياء يوم القيامة  
ويقول, نهياً شديداً

*Artinya: Anas Ibnu Malik Radliyallaahu 'anhu berkata: Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam memerintahkan kami berkeluarga dan sangat melarang kami membujang. Beliau bersabda: "Nikahilah perempuan yang subur dan penyayang, sebab dengan jumlahmu yang banyak aku akan berbangga di hadapan para Nabi pada hari kiamat." (HR. Ahmad).<sup>84</sup>*

Dari hadits di atas, jelas bahwa keinginan Rasul SAW memiliki umat dengan jumlah yang banyak sejalan dengan kodrat dan hak wanita dalam keluarga, serta fungsi utama bagi wanita dalam keluarga. Menurut Taqiyuddin an-Nabhani wanita dalam keluarga berfungsi sebagai ibu dalam rumah tangga yang bertanggung jawab dalam manajemen rumah tangganya (*Ummu wa Robbatu al-Bayit*).<sup>85</sup>

Di samping kebijakan tersebut telah menghalangi hak-hak dan kodrat bagi seorang wanita dalam rumah tangga yaitu melahirkan dan memberikan keturunan, kebijakan tersebut juga telah mengharamkan sesuatu yang telah jelas dihalalkan di dalam Islam. Hal demikian dapat didasarkan kepada firman Allah SWT yang berbunyi:

<sup>84</sup> Imam Ahmad, *al-Musnad*, Op. Cit, h. 782.

<sup>85</sup> Taqiyuddin an-Nabhany, *Sistem Pergaulan Dalam Islam* (terj), Loc. Cit.

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحْرِمُوا طَيِّبَاتِ مَا ءَحَلَّ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا إِنَّ  
 اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ ﴿٨٧﴾

Artinya; ““Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu haramkan apa-apa yang baik yang telah Allah halalkan bagi kamu, dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas” (TQS. al-Maaidah [5]: 87)<sup>86</sup>”

Firman Allah SWT di atas juga senada dengan hadits Rasulullah

SAW yang berbunyi:

عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ الثُّعْمَانِ بْنِ بَشِيرٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ  
 إِنَّ الْحَالَ بَيِّنٌ وَإِنَّ الْحَرَامَ بَيِّنٌ وَبَيْنَهُمَا أُمُورٌ : مِمَّا يَقُولُ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
 الشُّبُهَاتِ فَقَدْ اسْتَبْرَأَ لِدِينِهِ مُشْتَبِهَاتٍ لَا يَعْلَمُهُنَّ كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ، فَمَنْ اتَّقَى  
 فِي الْحَرَامِ، كَالرَّاعِي يَرْعَى حَوْلَ وَعَرْضِهِ، وَمَنْ وَقَعَ فِي الشُّبُهَاتِ وَقَعَ فِي  
 الْحِمَى يُوشِكُ أَنْ يَرْتَعَ فِيهِ، أَلَا وَإِنَّ  
 مُضْغَةً إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ وَإِذَا مَحَارَمُهُ أَلَا وَإِنَّ فِي الْجَسَدِ  
 أَلَا وَهِيَ الْقَلْبُ الْجَسَدُ كُلُّهُ

Artinya: “Dari Abu Abdillah Nu'man bin Basyir radhiallahuanhu dia berkata: Saya mendengar Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam bersabda: Sesungguhnya yang halal itu jelas dan yang haram itu jelas. Di antara keduanya terdapat perkara-perkara yang syubhat (samar-samar) yang tidak diketahui oleh orang banyak. Maka siapa yang takut terhadap syubhat berarti dia telah menyelamatkan agama dan kehormatannya. Dan siapa yang terjerumus dalam perkara syubhat, maka akan terjerumus dalam perkara yang diharamkan. Sebagaimana penggembala yang menggembalakan hewan gembalaannya disekitar (ladang) yang dilarang untuk memasukinya, maka lambat laun dia akan memasukinya. Ketahuilah bahwa setiap raja memiliki larangan dan larangan Allah adalah apa yang Dia haramkan. Ketahuilah bahwa dalam diri ini terdapat segumpal daging, jika dia baik maka baiklah seluruh tubuh ini dan jika dia buruk, maka buruklah seluruh tubuh; ketahuilah bahwa dia adalah hati” (HR. Bukhori)<sup>87</sup>

<sup>86</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Op. Cit*, h. 122.

<sup>87</sup> Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah Al-Bukhari Abu Abdullah, *Op. Cit*, h. 211.

## ***2. Respon Karyawan terhadap Kebijakan yang mengharuskan Menunda Kehamilan Bagi Wanita Karir di PT. Hervenia Kampar Lestari***

Adapun dari segi respon masyarakat jelas bahwa masyarakat ada yang bersikap menerima, netral, dan menolak dari kebijakan yang telah ditetapkan PT. Hervenia Kampar Lestari tentang menunda kehamilan bagi karyawan. Selanjutnya, dari sisi keputusan dan tindakan yang dipilih wanita dalam bekerja di perusahaan disebabkan oleh faktor lingkungan atau emansipasi wanita, hal ini jelas bertentangan dengan prinsip dan syarat-syarat bagi para wanita diperbolehkan bekerja dan keluar rumah. Akan tetapi, ketika para wanita bekerja atas dorongan perekonomian, hal ini dibenarkan hanya untuk sementara waktu saja. Artinya, ia bekerja hingga suaminya memiliki kesanggupan dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Dengan demikian, sikap dan keputusan yang diambil para wanita (isteri) adalah mengutamakan keluarga dari pada kerja merupakan sikap atau tindakan yang mulia. Karena, dibolehkannya para wanita (isteri) bekerja juga untuk kepentingan keluarga, bukan pribadinya semata. Kemudian, dengan memilih bekerjanya para wanita (isteri) akan memberi pengaruh dan menimbulkan dampak kemudharatan baik dirinya maupun keluarga yang dibina, seperti kurang harmonis hubungan keluarga, lamanya memiliki anak dan ada yang berakhir dengan perceraian.

Dari beberapa respon karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari lebih memilih bekerja dengan menunda hamil merupakan keputusan yang bertentangan dengan hukum Islam. Karena keinginan karyawan dalam bekerja, untuk mengisi waktu luang, dan emansipasi wanita. Hal ini



bertentangan dengan kewajiban wanita yang memiliki peran besar dalam mendidik dan membesarkan anak-anaknya, sebagaimana secara umum dijelaskan dalam firman Allah SWT:

﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ﴾

*Artinya: Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan.*  
(TQS. Al-Baqarah [2]: 233).<sup>88</sup>

Dalil di atas, pada dasarnya sering dijadikan oleh para ulama sebagai dasar dalam membahas KB. Namun, dalil di atas, juga dapat dijadikan sebagai peran seorang wanita dalam keluarga adalah menyusukan anaknya dan juga terdapat indikasi perintah mendidik anaknya yang secara tegas dijelaskan oleh Allah SWT dalam firman SWT:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

*Artinya: “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar”*<sup>89</sup>

Begitu juga halnya dengan dalil dalam surat an-Nisaa’ ayat 9 di atas, juga digunakan sebagai dalil dalam membahas KB. Hanya saja, dalil tersebut juga terdapat pemahaman tentang kewajiban orang tua terutama seorang ibu (wanita) terhadap keturunannya. Dalil-dalil di atas dikutip sebagai dasar argumentasi peneliti, karena berdasarkan sebuah kaidah yang berbunyi:

<sup>88</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit*, h. 38.

<sup>89</sup> *Ibid*, h. 78.

العبرة بعموم اللفظ لا بخصوص السباب

Artinya *Ibrah dari keumuman lafaz, tidak pada kekhususan sebab*<sup>90</sup>

Kaidah di atas sangat jelas bahwa dari suatu dalil tidak hanya mengambil dari kekhususan sebab (peristiwa) baik dari asbabunnuzul ayat maupun asbabul wurud hadits, melainkan dalam suatu dalil dapat digunakan untuk keumuman peristiwa atau kejadian.

Bagi wanita karier dalam mengejar karier, hendaknya senantiasa selalu terikat dengan hukum syara' (hukum Islam). Dengan terikatnya kepada hukum hukum syara' (hukum Islam), maka sikap tersebut akan memperoleh kemaslahatan, sebagaimana kaidah yang berbunyi:

ون الشرع يكون مصلحة حيثما تك

Artinya: "Dimana diterapkan hukum syara', disana akan diperoleh kemaslahatan"<sup>91</sup>

Jadi, dari segi kebijakan dan respon karyawati terhadap kebijakan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawati pada PT. Hervenia Kampar Lestari dapat ditarik kesimpulan bahwa menunda hamil bagi wanita karier di PT. Hervenia Kampar Lestari tidak sesuai dengan hukum Islam.

<sup>90</sup> Masjfuk Zuhdi, *Masail Fiqhiyyah*, (Jakarta: Haji Masagung, 1992), h. 173.

<sup>91</sup> *Ibid*, h. 183.

**BAB IV**  
**MENUNDA HAMIL BAGI KARYAWATI**  
**DITINJAU MENURUT HUKUM ISLAM**

**A. Kebijakan Perusahaan terhadap Karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari**

PT. Hervenia Kampar Lestari merupakan salah satu bentuk perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis karet yang mengekspor ke berbagai Negara, seperti Singapura, China, Amerika Serikat, dan lainnya. Dengan demikian, sudah barang tentu perusahaan akan senantiasa selalu mengutamakan kualitas baik dari segi pelayanan maupun produk yang diekspor. Karena, dengan bagusny mutu dan kualitas baik pelayanan dan produk, secara otomatis mempengaruhi minat dari konsumen dalam menggunakan produk yang ditawarkan. Dengan demikian, pihak perusahaan akan bersikap selektif dalam menerima karyawan, di samping banyak yang ingin menjadi karyawan maupun karyawan di perusahaan tersebut.<sup>71</sup>

Selanjutnya, terdapat beberapa jenis pekerjaan di PT. Hervenia Kampar Lestari. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.1**  
**Jenis Jabatan dan Pekerjaan**  
**di PT. Hervenia Kampar Lestari**

<b>No</b>	<b>Alternativ Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Sekretaris	1	5,56
2	Akuntan	1	5,56
3	Bendahara	1	5,56
4	Bagian Labor	9	50,00
5	Pekerja Biasa	6	33,33
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00</b>

***Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011***

---

<sup>71</sup> Husen Gomolia (Direktur), *Loc. Cit.*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis jabatan dan pekerjaan karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari, sebagai sekretaris 1 orang dengan persentase 5,56%, akuntan perusahaan 1 orang dengan persentase 5,56%, bendahara 1 orang dengan persentase 5,56%, bagian labor 9 orang dengan persentase 50,00%, dan pekerja biasa berjumlah 6 orang dengan persentase 33,33%. Dari persentase di atas dapat dipahami bahwa mayoritas jenis jabatan dan pekerjaan karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari sebagai bagian labor (50,00%). Dengan demikian dapat juga dipahami bahwa karyawan bekerja dalam mengejar karier.

Selanjutnya, dari teori yang telah dijelaskan dalam bab III tentang kajian teoritis, dijelaskan beberapa syarat kebolehan wanita bekerja di luar rumah (wanita karir), yaitu (1) Mendapat izin dari suami, (2) Dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan tanggung jawab dalam rumah tangga. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.2**  
**Mendapat Izin Dari Suami**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Ya	2	11,11%
2	Tidak	9	50,00%
3	Tidak Perlu	7	38,89%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 18 orang karyawan yang bekerja di PT. Hervenia Kampar Lestari, 2 orang dari mendapat izin dari suami dengan persentase 11,11%, 9 orang tidak mendapat izin dari suami dengan persentase 50,00%, dan 7 orang tidak perlu mendapatkan izin dari

suami dengan persentase 38,89%. Dari persentase pada tabel di atas dapat dipahami bahwa mayoritas karyawan bekerja tidak mendapatkan izin dari suami (50,00%), selanjutnya diikuti dengan persentase tidak perlu (38,89%). Kemudian, bagi wanita yang bekerja di luar rumah harus mampu menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dengan pekerjaan yang ditekuni. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.3**  
**Menyeimbangkan antara Tuntutan Rumah Tangga**  
**Dengan Pekerjaan**

No	Alternativ Jawaban	Responden	Persentase
1	Mampu	4	22,22%
2	Kurang mampu	5	27,78%
3	Tidak mampu	9	50,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari, ternyata 4 orang karyawan mampu menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dengan pekerjaan yang ditekuni dengan persentase 22,22%, 5 orang karyawan kurang mampu menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dengan pekerjaan yang ditekuni dengan persentase 27,78%, dan 9 orang karyawan tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dengan pekerjaan yang ditekuni dengan persentase 50,00%. Dari persentase pada tabel di atas, mayoritas karyawan bekerja di PT. Hervenia Kampar Lestari tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dengan pekerjaan yang ditekuni (50,00%), selanjutnya diikuti persentase karyawan kurang mampu (27,78%).

Hasil wawancara penulis dengan Arni, bahwa mereka menyadari dan mengakui bahwa ia tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan rumah tangga dengan pekerjaan yang ditekuni, namun ia melakukan berbagai upaya lain seperti menggunakan jasa pembantu rumah tangga dalam mengurus urusan rumah tangganya.<sup>72</sup>

Di samping itu, bagi wanita bekerja di luar rumah, ia harus memperhatikan dan menghindari kondisi pekerjaan yang menimbulkan *khalwat* dengan yang bukan muhrimnya. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.4**  
**Pekerjaan Menentukan *Khalwat***

No	Alternativ Jawaban	Responden	Persentase
1	Ya	5	27,78%
2	Tidak	8	44,44%
3	Tidak tahu	5	27,78%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang karyawan bekerja di PT.Hervenia Kampar Lestari 5 orang di antaranya dengan persentase 27,78% adalah menghindari kondisi pekerjaan yang menimbulkan *khalwat*, 8 orang di antara dengan persentase 44,44% adalah menghindari kondisi pekerjaan yang menimbulkan *khalwat*, dan 5 orang karyawan dengan persentase 27,78% adalah bekerja tidak tahu bahwa pekerjaan yang dilakukan berada pada kondisi *khalwat*. Dari persentase yang diperoleh dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan dalam bekerja tidak menghindari kondisi *khalwat* dengan yang bukan mahramnya.

---

<sup>72</sup> Arni (Karyawan), wawancara, 16 September 2011.

Di samping itu, seseorang melakukan aktifitas (pekerjaan), dipengaruhi oleh dorongan atau motivasi yang dimiliki. Terdapat beberapa faktor yang memotivasi karyawan bekerja di PT. Hervenika Kampar Lestari, sebagaimana terdapat dalam tabel berikut:

**Tabel IV.5**  
**Motivasi Karyawan**  
**PT. Hervenika Kampar Lestari Dalam Bekerja**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Keinginan sendiri, karena faktor ekonomi keluarga	2	11,11%
2	Dorongan lingkungan dan tuntutan zaman	7	38,89%
3	Mengembangkan potensi	9	50,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 11,11% responden yang bekerja di PT. Hervenika Kampar Lestari disebabkan oleh keinginan sendiri, karena faktor ekonomi keluarga, 38,89% responden yang bekerja karena dorongan lingkungan dan tuntutan zaman, dan 50,00% dari responden yang bekerja karena mengembangkan potensi. Dari persentase tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab bahwa motivasi karyawan bekerja di PT. Hervenika Kampar Lestari karena keinginan untuk mengembangkan potensi. Selanjutnya berkaitan dengan motivasi karyawan bekerja dalam tabel di atas senada dengan hasil wawancara dengan responden::

Mayoritas masyarakat bekerja karena dipengaruhi oleh faktor ekonomi yang dimiliki keluarga, dimana rendahnya pendapatan suami dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun, ada juga di antara karyawan yang bekerja di PT. Hervenika Kampar Lestari atas dasar dorongan lingkungan dan tuntutan zaman yang memberikan kebebasan kepada wanita untuk bekerja dan mengejar karier di luar rumah. Karena, peran wanita tidak hanya di rumah mengurus suami dan anak-anak saja.<sup>73</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas jelas terdapat tiga motivasi dari karyawan dalam menjadi karyawan di PT. Hervenika Kampar Lestari, tidak hanya semata-mata karena faktor ekonomi, melainkan ada juga di antara karyawan yang bekerja karena faktor lingkungan, tuntutan zaman, dan keinginan untuk mengejar karier di luar rumah dan mengisi waktu luang. Hal ini senada dengan hasil wawancara dengan responden:

Menurut Hafsah, menunda kehamilan dan mengutamakan karier dengan bekerja di PT. Hervenika Kampar Lestari dilakukan dalam rangka mengisi waktu luang yang dimiliki.<sup>74</sup>

Hasil wawancara dengan Hafsah di atas tentang motivasi karyawan di PT. Hervenika Kampar Lestari, sehingga diketahui juga motivasi lain dari karyawan dalam bekerja:

Adapun motivasi Arni dalam bekerja di PT. Hervenika Kampar Lestari dengan tujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki berdasarkan pendidikan yang dimiliki. Apalagi, Arni seseorang sarjana. Sehingga dengan bekerja, potensi yang dimiliki akan tersalurkan dan dapat dikembangkan.<sup>75</sup>

---

<sup>73</sup> Resmawati, (Karyawan), *wawancara*, 17 September 2011.

<sup>74</sup> Hafsah (Karyawan), *wawancara*, 17 September 2011.

<sup>75</sup> Arni (Karyawan), *Loc. Cit.*



Dalam meningkatkan mutu dan kualitas baik dari segi pelayanan maupun produk tersebut, perusahaan membuat beberapa aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, seperti adanya aturan tentang menunda kehamilan bagi karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.6**  
**Kebijakan Perusahaan**  
**tentang Menunda Kehamilan**

<b>No</b>	<b>Alternativ Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Ada	18	100,00%
2	Tidak	-	-
3	Tidak tahu	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Pengolahan Angket Penelitian, 2011*

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang responden, ternyata keseluruhan (100%) menjawab “ada”, sementara 0% dari responden yang menjawab “tidak ada” dan “tidak tahu”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa adanya kebijakan menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari.

Adanya kebijakan perusahaan tentang penundaan kehamilan bagi wanita karier di PT. Hervenia Kampar Lestari telah ditetapkan dan diketahui oleh setiap karyawan, terutama bagi karyawan di perusahaan tersebut, sebagaimana terdapat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.7**  
**Kebijakan Menunda Kehamilan**  
**Diketahui Karyawan sebelumnya**

No	Alternativ Jawaban	Responden	Persentase
1	Diketahui sebelumnya	18	100,00%
2	Tidak diketahui sebelumnya	-	-
3	Tidak tahu sama sekali	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 100% responden menjawab “diketahui sebelumnya”, sementara 0% dari responden yang menjawab “tidak diketahui sebelumnya” dan “tidak tahu sama sekali”. Berdasarkan persentase dalam tabel ini dapat dipahami bahwa kebijakan menunda kehamilan yang ditetapkan PT. Hervenia Kampar Lestari diketahui sebelumnya oleh setiap karyawan terutama karyawan. Hal ini senada dengan hasil wawancara yang dilakukan, sebagai berikut:

Menurut Kepala personalia PT. Hervenia Kampar Lestari yang penulis wawancarai, dimana dijelaskan bahwa setiap karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan berbagai penjelasan sebelum mereka diterima menjadi karyawan. Adapun penjelasan tersebut berupa kode etik dan berbagai peraturan yang telah ditetapkan dan harus dipatuhi bagi setiap karyawan, di antaranya aturan tentang menunda kehamilan bagi karyawan. Bila mereka menyetujui, selanjutnya dilakukan kontrak (perjanjian) kerjasama antara perusahaan dengan yang bersangkutan, dan begitu sebaliknya.<sup>76</sup>

---

<sup>76</sup> Beni Handoko (Kabag Personalia), *Loc. Cit.*

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari, setiap aturan yang ditetapkan berlaku bagi setiap individu yang menjadi karyawan di perusahaan tersebut, terutama bagi karyawan terkait kebijakan perusahaan dalam menunda kehamilan. Hal ini sebagaimana dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.8**  
**Kebijakan Menunda Kehamilan**  
**Berlaku Bagi setiap Karyawan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Berlaku bagi karyawan baru saja	18	100,00%
2	Berlaku bagi karyawan lama saja	-	-
3	Berlaku bagi karyawan baru dan lama	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang responden, ternyata 100,00% dari responden menjawab “berlaku bagi karyawan baru saja” sementara 0% dari responden menjawab “berlaku bagi karyawan lama saja”, dan “berlaku bagi karyawan baru dan lama”. Jadi, berdasarkan persentase dalam tabel di atas dapat dipahami bahwa kebijakan menunda kehamilan berlaku bagi karyawan baru di PT. Hervenia Kampar Lestari.

Kemudian, dalam mengikuti dan mematuhi peraturan perusahaan, karyawan bersedia menunda kehamilannya demi mengejar karir yang diinginkan. Ada beberapa cara yang dilakukan karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari dalam menunda kehamilan, dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel IV.9**  
**Metode Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari**  
**Dalam Menunda Kehamilan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Menggunakan cara atau alat Kontrasepsi	13	72,22%
2	Menggunakan cara alami	5	27,78%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan menggunakan cara/metode atau menggunakan alat kontrasepsi, berjumlah 13 orang karyawan dengan persentase 72,22%, selanjutnya diikuti dengan metode alami berjumlah 5 orang dengan persentase 27,78%.

Dari berbagai teori dan literatur ditemukan ada beberapa alat kontrasepsi yang dapat digunakan dalam menunda kehamilan, begitu juga halnya dengan karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari, untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel di bawah:

**Tabel IV. 10**  
**Jenis Alat Kontrasepsi Yang Digunakan Karyawan**  
**Dalam Menunda Kehamilan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	PIL	6	46.15
2	Suntikan	4	30.77
3	Susuk KB	1	7.69
4	AKDR	2	15.38
5	Sterilisasi	-	-
6	Alat Kontrasepsi lain	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>13</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 18 orang karyawan menggunakan alat kontrasepsi, dimana 6 orang menggunakan PIL dengan persentase 46,15%, 4 orang menggunakan suntikan dengan persentase 30,77%, 1 orang menggunakan susuk KB dengan persentase 7,69%, 2 orang menggunakan AKDR dengan persentase 15,38%, dan tidak ada di antara karyawan menggunakan sterilisasi dan alat kontrasepsi lainnya. Dari persentase tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan menggunakan PIL (46,15%).

Di sisi lain, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari kebijakan tersebut hanya berlaku untuk tahap awal, yaitu dalam kurun waktu 3 tahun kerja sejak ditandatangani kontrak dengan perusahaan. Selanjutnya, bila karyawan baru di PT. Hervenia Kampar Lestari mematuhi dan mentaati kebijakan yang telah ditetapkan selama kurun waktu 3 tahun, maka kebijakan tersebut tidak berlaku lagi terhadapnya. Artinya, bagi karyawan yang sudah bekerja selama atau lebih dari 3 tahun, maka ia tidak akan dikenakan sanksi bila ternyata ia hamil dan memiliki anak.<sup>77</sup>

Hasil wawancara dengan Kepala Personalia di atas dipertegas kembali oleh pimpinan PT. Hervenia Kampar Lestari, dimana kurun waktu 3 tahun ditetapkan perusahaan, karena perusahaan ingin melihat dan menilai tingkat komitmen yang dimiliki dalam mentaati setiap aturan yang telah ditetapkan serta bentuk kontribusi yang diberikan setiap karyawan khususnya dalam mewujudkan visi misi yang telah direncanakan.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> *Ibid.*

<sup>78</sup> Husen Gomolia (Direktur), *Loc.Cit.*

**B. Respon Karyawan terhadap Kebijakan yang mengharuskan Menunda Kehamilan Bagi Wanita Karir di PT. Hervenia Kampar Lestari**

Kebijakan perusahaan dalam menetapkan tentang penundaan kehamilan bagi karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, melahirkan sikap dari karyawan. Sehingga dari berbagai sikap (respon) karyawan, ada yang menerima, menolak dan netral. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.11**  
**Sikap Karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari**  
**Terhadap Kebijakan Menunda Kehamilan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Menerima	11	61,11%
2	Menolak	5	27,78%
3	Biasa-biasa saja	2	11,11%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang responden, 11 orang responden dengan persentase 61,11% orang menjawab “menerima”, 5 orang responden dengan persentase 27,78% menjawab “menolak”, dan 2 orang responden dengan persentase 11,11% menjawab “biasa-biasa saja”. Dari persentase dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab menerima. Dengan demikian dapat dipahami bahwa karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari menerima terhadap kebijakan perusahaan dalam menunda kehamilan.

Ada beberapa persepsi dari karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari terkait respon mereka terhadap kebijakan perusahaan tentang penunda kehamilan. Untuk lebih jelas dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**Tabel IV.12**  
**Respon Karyawan Terhadap Kebijakan Perusahaan**  
**Dalam Menunda Kehamilan**

No	Alternatif Jawaban	Responden	Persentase
1	Kebijakan yang bagus dan perlu didukung	2	11,11%
2	Kebijakan yang mengada-ada dan tidak perlu	9	50,00%
3	Kebijakan yang memberatkan karyawan saja	7	38,89%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa 11,11% menjawab “kebijakan yang bagus dan perlu didukung”, 50,00% menjawab “kebijakan yang mengada-ngada dan tidak perlu”, 38,89% menjawab “kebijakan yang memberatkan karyawan saja”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa respon masyarakat terhadap kebijakan di PT. Hervenia Kampar Lestari tentang menunda kehamilan merupakan kebijakan yang mengada-ngada dan merupakan suatu kebijakan yang tidak perlu. Hasil persentase dalam tabel di atas senada dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, yaitu:

“Kebijakan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan merupakan kebijakan yang mengada-ngada dan merupakan satu bentuk kebijakan yang tidak perlu. Hal ini bertentangan dengan naluri manusia. Kemudian, kebijakan tersebut merupakan kebijakan yang jauh dari norma agama dan bertentangan dengan hak-hak perorang, yaitu untuk menghasilkan keturunan”.<sup>79</sup>

---

<sup>79</sup> Qorinah, (Karyawan), wawancara, 15 September 2011.

Di samping itu, dari kebijakan yang ditetapkan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari menimbulkan berbagai pengaruh baik bagi karyawan dan juga keluarga, hal ini sebagaimana diketahui dari tabel berikut ini:

**Tabel IV.13**  
**Ada Pengaruh Dari Kebijakan Perusahaan**  
**tentang Menunda Kehamilan**

<b>No</b>	<b>Alternativ Jawaban</b>	<b>Responden</b>	<b>Persentase</b>
1	Berpengaruh	10	55.56
2	Tidak berpengaruh	6	33.33
3	Biasa saja	2	11.11
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100.00</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang responden, dimana 55,56% responden menjawab “berpengaruh”, 33,33% responden menjawab “tidak berpengaruh”, dan 11,11% responden menjawab “biasa saja”. Dari persentase dalam tabel ini dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab “berpengaruh”. Dengan demikian dapat dipahami kebijakan yang dibuat PT. Hervenia Kampar Lestari menimbulkan pengaruh.

Adapun berkaitan dengan pengaruh yang ditimbulkan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



**Tabel IV.14**  
**Pengaruh Kebijakan Perusahaan**  
**Tentang Menunda Kehamilan Bagi Karyawan**

No	Alternativ Jawaban	Responden	Persentase
1	Kurang harmonisnya hubungan rumah tangga	-	-
2	Lambatnya memperoleh keturunan (anak)	-	-
3	Terjadinya perceraian	-	-
4	a, b, c, benar semua	18	100,00%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa keseluruhan responden menjawab a, b, c benar semua. Dengan demikian dapat dipahami bahwa pengaruh kebijakan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan adalah kurang harmonisnya hubungan rumah tangga, lambatnya memperoleh keturunan, dan terjadinya perceraian.

Dengan adanya pengaruh dari kebijakan yang ditetapkan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan, sehingga melahirkan sikap mereka apakah melanjutkan untuk bekerja dan mengutamakan keluarga atau sebaliknya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.15**  
**Sikap Karyawan terhadap Kebijakan Perusahaan**  
**Dalam Menunda Kehamilan**

No	Alternativ Jawaban	Responden	Persentase
1	Tetap bekerja dan menunda kehamilan	10	55.56
2	Berhenti bekerja	5	27.78
3	Tidak tahu	3	16.67
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa 55,56% menjawab “tetap bekerja dan menunda kehamilan”, 27,78% menjawab “berhenti bekerja”, dan 16,67% menjawab “tidak tahu”. Dari persentase dalam tabel ini dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab “tetap bekerja dan menunda kehamilan”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa tindakan yang dilakukan karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari terhadap kebijakan perusahaan adalah “tetap bekerja dan menunda kehamilan”. Di sisi lain ada juga di antara responden yang memutuskan untuk berhenti bekerja demi pertimbangan keluarga.

Agar berjalannya suatu aturan baik di instansi, lembaga organisasi maupun perusahaan, maka perlu sekali ditetapkan sanksi. Karena, dengan adanya sanksi maka setiap komponen menjalankan setiap aturan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, sanksi ditetapkan bertujuan untuk memaksa agar sesuatu yang direncanakan berjalan sesuai yang diharapkan.

Begitu juga halnya dengan berbagai aturan yang telah dibuat dan ditetapkan di PT. Hervenia Kampar Lestari, agar setiap aturan yang ditetapkan dapat berjalan sesuai yang diharapkan, maka perlu menetapkan berbagai sanksi yang bertujuan mendorong setiap komponen dapat menjalankan peraturan tersebut dan berbuat sesuai dengan peran dan fungsi yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui apakah dalam pelaksanaan aturan dan kebijakan di PT. Hervenia Kampar Lestari disertai sanksi, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV.16**  
**Sanksi Yang Ditetapkan**  
**Kepada Setiap Karyawan**

No	Alternativ Jawaban	Responden	Persentase
1	Ada	18	100,00%
2	Tidak ada	-	-
3	Tidak tahu	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari responden yang disebarkan angket, ternyata keseluruhannya berjumlah 18 orang menjawab “ada” dengan persentase 100%, sementara 0% dari responden menjawab “tidak ada” dan “tidak tahu”. Dengan demikian dapat dipahami bahwa dalam pelaksanaan setiap kebijakan perusahaan berupa aturan terdapat berbagai bentuk sanksi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan bentuknya setiap sanksi yang ditetapkan bersifat variatif, yaitu terdapat berbagai macam jenis dan tingkatan, dari berbagai bentuk sanksi ada yang dapat terkategori berat, sedang dan ringan. Untuk mengetahui bentuk sanksi yang telah ditetapkan di PT. Hervenia Kampar Lestari dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.17**  
**Bentuk Sanksi Yang Ditetapkan**

No	Alternativ Jawaban	Responden	Persentase
1	Ditegur dan diberi peringatan saja	-	-
2	Di non aktifkan sampai melahirkan	3	16,67%
3	Diberhentikan sebagai karyawan	15	83,33%
	<b>Jumlah</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>

*Sumber: Data Olahan Angket Penelitian, 2011.*

Dalam tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 18 orang responden, dimana 0% dari responden yang menjawab bahwa bentuk sanksi yang ditetapkan adalah “ditegur dan diberi peringatan saja”, 16,67% dari responden menjawab bahwa bentuk sanksi yang ditetapkan adalah “di non-aktifkan sampai melahirkan”, dan 83,33% yang menjawab “diberhentikan sebagai karyawan”. Dari tabel di atas, dapat dipahami bahwa mayoritas responden menjawab bahwa bentuk sanksi yang ditetapkan adalah diberhentikan sebagai karyawan.

Dari persentase yang terdapat dalam tabel di atas senada dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan salah seorang karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari, dimana bagi karyawan melanggar setiap aturan yang telah ditetapkan maka akan diberhentikan sebagai karyawan, di antaranya aturan tentang kebijakan perusahaan dalam menunda kehamilan bagi karyawan.<sup>80</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, seiring dengan adanya beberapa data karyawan yang diberhentikan, karena tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan termasuk dalam masalah menunda kehamilan, sebagai berikut:

Di bawah ini, beberapa data tentang tenaga kerja wanita PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar yang terbukti melanggar peraturan dan mereka diberhentikan sebagai karyawan, sebagai berikut:

- 1) Santi; ia diberhentikan dari PT. Hervenia Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar pada tanggal 26 Nopember 2008, karena hamil dalam masa rentang waktu yang disepakati dalam akad perjanjian.

---

<sup>80</sup> Rita Mahmud (Karyawan), *Op. Cit*, Tanggal 17 September 2011.

- 2) Marhati; ia diberhentikan dari PT. Hervenía Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar pada tanggal 02 Februari 2009, menyembunyikan kehamilannya dan diketahui setelah dua bulan masa kerja-diterima sebagai karyawan.
- 3) Ria Rahmawati dan Sonia Ramos; mereka diberhentikan dari PT. Hervenía Kampar Lestari Sungai Pinang Kabupaten Kampar pada tanggal 13 April 2009, menyembunyikan kehamilannya dan diketahui setelah dua bulan masa kerja-diterima sebagai karyawan.
- 4) Ratna Wilis; ia diberhentikan dari PT. Hervenía Kampar Lestari pada tanggal 09 Nopember 2009. karena hamil dalam masa rentang waktu yang disepakati dalam akad perjanjian.
- 5) Martina Ratih dan Rosalina Haroen; ia diberhentikan dari PT. Hervenía Kampar Lestari pada tanggal 08 Maret 2010, karena hamil dalam masa rentang waktu yang disepakati dalam akad perjanjian.
- 6) Susilawati dan Kurniatun; ia diberhentikan dari PT. Hervenía Kampar Lestari pada tanggal 31 Maret 2010, karena hamil dalam masa rentang waktu yang disepakati dalam akad perjanjian.<sup>81</sup>.

Dari hasil wawancara dengan Kepala Personalia PT. Hervenía Kampar Lestari, alasan diberhentikan bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di antaranya dalam menunda kehamilan, karena perusahaan sangat mengharapkan komitmen dari setiap karyawan membantu dalam meningkatkan produksi serta meningkatkan mutu dan kualitas

---

<sup>81</sup> Data Personalia PT. Hervenía Kampar Lestari, Tahun 2011

pelayanan. Namun, ketika karyawan tersebut hamil, maka akan menjadi penghambat dalam mewujudkan komitmen tersebut.<sup>82</sup> Agar berjalannya suatu aturan baik di instansi, lembaga organisasi maupun perusahaan, maka perlu sekali ditetapkan sanksi. Karena, dengan adanya sanksi maka setiap komponen menjalankan setiap aturan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, sanksi ditetapkan bertujuan untuk memaksa agar sesuatu yang direncanakan berjalan sesuai yang diharapkan.

### **C. Tinjauan Hukum Islam Terhadap Wanita Karir Yang Menunda Kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari**

Dari berbagai literatur ditemukan bahwa Islam merupakan agama yang tidak bersifat kaku, melainkan agama yang bersifat fleksibel. Islam sejak diturunkan dan diterima oleh Rasulullah SAW memiliki sekumpulan aturan yang dapat dipastikan sesuai dengan kondisi, keadaan dan situasi sedang dan akan dialami masyarakat.

Dengan sesuainya hukum Islam terhadap kondisi, keadaan dan situasi sedang dan akan dialami masyarakat, Rasulullah SAW melalui haditsnya memberikan peringatan bahwa ketika umat Islam berpegang teguh dengan ajaran yang ada di dalam-Nya, maka dapat dipastikan bahwa yang bersangkutan akan memperoleh keselamatan dan tidak tersesat selamanya dalam menghadapi berbagai problematika hidup, sebagaimana sabda Rasul SAW:

---

<sup>82</sup> Beni Handoko (Kabag Personalia), *Loc. Cit.*

تركت فيكم أمرين إن تمسكتم بهما لن تضلّ أبداً ك

Artinya: “Berpergamlah kamu kepada dua pusaka yang ku tinggal, maka kamu akan selamat selamanya, yaitu kitaballah (al-Qur’an) dan sunnah Rasul” (HR. Bukhari)<sup>83</sup>

Di dalam Islam juga ditemukan adanya sekumpulan aturan (hukum syara’) yang mengatur tentang menunda kehamilan yang dikenal dengan istilah KB dan wanita karir atau bekerja, yang telah dijelaskan dalam bab 3 dalam pembahasan sebelumnya.

Dengan demikian, dalam meninjau dan menganalisis hukum Islam terhadap wanita karir yang menunda kehamilan di PT. Hervenia Kampar Lestari, maka dapat dilihat dari dua permasalahan yang diangkat dan telah diuraikan dalam penelitian, adalah sebagai berikut:

### **1. Kebijakan Perusahaan terhadap Wanita Karir di PT. Hervenia Kampar Lestari**

Tujuan perusahaan membuat kebijakan tentang menunda kehamilan bagi karyawan karena perusahaan tidak ingin mengalami kerugian karena disibukkan dengan urusan keluarga dan mendidik serta mengurus anak (karena melahirkan). Dengan demikian, akan menurunkan dan mengurangi produktifitas serta etos kerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan tersebut. Dalam hal ini, kebijakan yang dilakukan perusahaan merupakan kebijakan yang dibenarkan. Karena, tujuan dari aktivitas perekonomian dilakukan dalam rangka meraih keuntungan (memperoleh hasil).

---

<sup>83</sup> Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah Al-Bukhari Abu Abdullah, *Op. Cit.* h. 811.

Di sisi lain bila dilihat dalam perspektif hukum Islam, kebijakan perusahaan dalam membuat aturan tentang menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari merupakan kebijakan yang tidak sesuai dengan konsep hukum Islam. Karena kebijakan tersebut merupakan kebijakan yang menghalangi hak-hak dan kodrat bagi seorang wanita dalam rumah tangga yaitu melahirkan dan memberikan keturunan.

Hal ini terlihat dari hadits Rasulullah SAW:

وينهى عن التبثّل , كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يأمر بالبائة): وعنه قال  
(م الأ نبياء يوم القيامة  
ويقول , نهياً شديداً

*Artinya: Anas Ibnu Malik Radliyallaahu 'anhu berkata: Rasulullah Shallallaahu 'alaihi wa Sallam memerintahkan kami berkeluarga dan sangat melarang kami membujang. Beliau bersabda: "Nikahilah perempuan yang subur dan penyayang, sebab dengan jumlahmu yang banyak aku akan berbangga di hadapan para Nabi pada hari kiamat." (HR. Ahmad).<sup>84</sup>*

Dari hadits di atas, jelas bahwa keinginan Rasul SAW memiliki umat dengan jumlah yang banyak sejalan dengan kodrat dan hak wanita dalam keluarga, serta fungsi utama bagi wanita dalam keluarga. Menurut Taqiyuddin an-Nabhani wanita dalam keluarga berfungsi sebagai ibu dalam rumah tangga yang bertanggung jawab dalam manajemen rumah tangganya (*Ummu wa Robbatu al-Bayit*).<sup>85</sup>

Di samping kebijakan tersebut telah menghalangi hak-hak dan kodrat bagi seorang wanita dalam rumah tangga yaitu melahirkan dan memberikan keturunan, kebijakan tersebut juga telah mengharamkan sesuatu yang telah jelas dihalalkan di dalam Islam. Hal demikian dapat didasarkan kepada firman Allah SWT yang berbunyi:

<sup>84</sup> Imam Ahmad, *al-Musnad*, Op. Cit, h. 782.

<sup>85</sup> Taqiyuddin an-Nabhany, *Sistem Pergaulan Dalam Islam* (terj), Loc. Cit.



يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحْرِمُوا طَيِّبَاتِ مَا ءَحَلَّ اللَّهُ لَكُمْ وَلَا تَعْتَدُوا إِنَّ  
 اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ ﴿٨٧﴾

Artinya; ““Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu haramkan apa-apa yang baik yang telah Allah halalkan bagi kamu, dan janganlah kamu melampaui batas. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang melampaui batas” (TQS. al-Maaidah [5]: 87)<sup>86</sup>”

Firman Allah SWT di atas juga senada dengan hadits Rasulullah

SAW yang berbunyi:

عَنْ أَبِي عَبْدِ اللَّهِ الثُّعْمَانِ بْنِ بَشِيرٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ  
 إِنَّ الْحَلَالَ بَيِّنٌ وَإِنَّ الْحَرَامَ بَيِّنٌ وَبَيْنَهُمَا أُمُورٌ : مِمَّا يَقُولُ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
 الشُّبُهَاتِ فَقَدْ اسْتَبْرَأَ لِدِينِهِ مُشْتَبِهَاتٍ لَا يَعْلَمُهُنَّ كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ، فَمَنْ اتَّقَى  
 فِي الْحَرَامِ، كَالرَّاعِي يَرْعَى حَوْلَ وَعَرْضِهِ، وَمَنْ وَقَعَ فِي الشُّبُهَاتِ وَقَعَ فِي  
 الْحِمَى يُوشِكُ أَنْ يَرْتَعَ فِيهِ، أَلَا وَإِنَّ  
 مُضْغَةً إِذَا صَلَحَتْ صَلَحَ الْجَسَدُ كُلُّهُ وَإِذَا مَحَارَمُهُ أَلَا وَإِنَّ فِي الْجَسَدِ  
 أَلَا وَهِيَ الْقَلْبُ الْجَسَدُ كُلُّهُ

Artinya: “Dari Abu Abdillah Nu'man bin Basyir radhiallahuanhu dia berkata: Saya mendengar Rasulullah Shallallahu'alaihi wasallam bersabda: Sesungguhnya yang halal itu jelas dan yang haram itu jelas. Di antara keduanya terdapat perkara-perkara yang syubhat (samar-samar) yang tidak diketahui oleh orang banyak. Maka siapa yang takut terhadap syubhat berarti dia telah menyelamatkan agama dan kehormatannya. Dan siapa yang terjerumus dalam perkara syubhat, maka akan terjerumus dalam perkara yang diharamkan. Sebagaimana penggembala yang menggembalakan hewan gembalaannya disekitar (ladang) yang dilarang untuk memasukinya, maka lambat laun dia akan memasukinya. Ketahuilah bahwa setiap raja memiliki larangan dan larangan Allah adalah apa yang Dia haramkan. Ketahuilah bahwa dalam diri ini terdapat segumpal daging, jika dia baik maka baiklah seluruh tubuh ini dan jika dia buruk, maka buruklah seluruh tubuh; ketahuilah bahwa dia adalah hati” (HR. Bukhori)<sup>87</sup>

<sup>86</sup> Departemen Agama Republik Indonesia, *Op. Cit*, h. 122.

<sup>87</sup> Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah Al-Bukhari Abu Abdullah, *Op. Cit*, h. 211.

## ***2. Respon Karyawan terhadap Kebijakan yang mengharuskan Menunda Kehamilan Bagi Wanita Karir di PT. Hervenia Kampar Lestari***

Adapun dari segi respon masyarakat jelas bahwa masyarakat ada yang bersikap menerima, netral, dan menolak dari kebijakan yang telah ditetapkan PT. Hervenia Kampar Lestari tentang menunda kehamilan bagi karyawan. Selanjutnya, dari sisi keputusan dan tindakan yang dipilih wanita dalam bekerja di perusahaan disebabkan oleh faktor lingkungan atau emansipasi wanita, hal ini jelas bertentangan dengan prinsip dan syarat-syarat bagi para wanita diperbolehkan bekerja dan keluar rumah. Akan tetapi, ketika para wanita bekerja atas dorongan perekonomian, hal ini dibenarkan hanya untuk sementara waktu saja. Artinya, ia bekerja hingga suaminya memiliki kesanggupan dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Dengan demikian, sikap dan keputusan yang diambil para wanita (isteri) adalah mengutamakan keluarga dari pada kerja merupakan sikap atau tindakan yang mulia. Karena, dibolehkannya para wanita (isteri) bekerja juga untuk kepentingan keluarga, bukan pribadinya semata. Kemudian, dengan memilih bekerjanya para wanita (isteri) akan memberi pengaruh dan menimbulkan dampak kemudharatan baik dirinya maupun keluarga yang dibina, seperti kurang harmonis hubungan keluarga, lamanya memiliki anak dan ada yang berakhir dengan perceraian.

Dari beberapa respon karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari lebih memilih bekerja dengan menunda hamil merupakan keputusan yang bertentangan dengan hukum Islam. Karena keinginan karyawan dalam bekerja, untuk mengisi waktu luang, dan emansipasi wanita. Hal ini

bertentangan dengan kewajiban wanita yang memiliki peran besar dalam mendidik dan membesarkan anak-anaknya, sebagaimana secara umum dijelaskan dalam firman Allah SWT:

﴿وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ﴾

*Artinya: Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan.*  
(TQS. Al-Baqarah [2]: 233).<sup>88</sup>

Dalil di atas, pada dasarnya sering dijadikan oleh para ulama sebagai dasar dalam membahas KB. Namun, dalil di atas, juga dapat dijadikan sebagai peran seorang wanita dalam keluarga adalah menyusukan anaknya dan juga terdapat indikasi perintah mendidik anaknya yang secara tegas dijelaskan oleh Allah SWT dalam firman SWT:

وَلْيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعَافًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ﴿٩﴾

*Artinya: “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka bertakwa kepada Allah dan hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar”*<sup>89</sup>

Begitu juga halnya dengan dalil dalam surat an-Nisaa’ ayat 9 di atas, juga digunakan sebagai dalil dalam membahas KB. Hanya saja, dalil tersebut juga terdapat pemahaman tentang kewajiban orang tua terutama seorang ibu (wanita) terhadap keturunannya. Dalil-dalil di atas dikutip sebagai dasar argumentasi peneliti, karena berdasarkan sebuah kaidah yang berbunyi:

<sup>88</sup> Departemen Agama RI, *Op. Cit*, h. 38.

<sup>89</sup> *Ibid*, h. 78.

العبرة بعموم اللفظ لا بخصوص السباب

Artinya *Ibrah dari keumuman lafaz, tidak pada kekhususan sebab*<sup>90</sup>

Kaidah di atas sangat jelas bahwa dari suatu dalil tidak hanya mengambil dari kekhususan sebab (peristiwa) baik dari asbabunnuzul ayat maupun asbabul wurud hadits, melainkan dalam suatu dalil dapat digunakan untuk keumuman peristiwa atau kejadian.

Bagi wanita karier dalam mengejar karier, hendaknya senantiasa selalu terikat dengan hukum syara' (hukum Islam). Dengan terikatnya kepada hukum syara' (hukum Islam), maka sikap tersebut akan memperoleh kemaslahatan, sebagaimana kaidah yang berbunyi:

ون الشرع يكون مصلحة حيثما تك

Artinya: "Dimana diterapkan hukum syara', disana akan diperoleh kemaslahatan"<sup>91</sup>

Jadi, dari segi kebijakan dan respon karyawan terhadap kebijakan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari dapat ditarik kesimpulan bahwa menunda hamil bagi wanita karier di PT. Hervenia Kampar Lestari tidak sesuai dengan hukum Islam.

<sup>90</sup> Masjfuk Zuhdi, *Masail Fiqhiyyah*, (Jakarta: Haji Masagung, 1992), h. 173.

<sup>91</sup> *Ibid*, h. 183.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah berbagai data yang dibutuhkan dalam penelitian, selanjutnya dilakukan analisis hukum Islam tentang menunda hamil bagi wanita karier di PT. Hervenia Kampar Lestari, sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan perusahaan dalam membuat aturan tentang menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari merupakan kebijakan yang tidak sesuai dengan konsep hukum Islam. Karena kebijakan tersebut merupakan kebijakan yang menghalangi hak-hak dan kodrat bagi seorang wanita dalam rumah tangga yaitu melahirkan dan memberikan keturunan. Di samping kebijakan tersebut telah menghalangi hak-hak dan kodrat bagi seorang wanita dalam rumah tangga yaitu melahirkan dan memberikan keturunan, kebijakan tersebut juga telah mengharamkan sesuatu yang telah jelas dihalalkan di dalam Islam.

Dari beberapa respon karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari lebih memilih bekerja dengan menunda hamil merupakan keputusan yang bertentangan dengan hukum Islam. Karena keinginan karyawan dalam bekerja, untuk mengisi waktu luang, dan emansipasi wanita. Hal ini bertentangan dengan kewajiban wanita yang memiliki peran besar dalam mendidik dan membesarkan anak-anaknya.

Berdasarkan bentuk kebijakan dan respon karyawan terhadap kebijakan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari dapat ditarik kesimpulan bahwa menunda hamil bagi wanita karier di PT. Hervenia Kampar Lestari tidak sesuai dengan hukum Islam.

## B. Saran

Melalui hasil penelitian ini, penulis merekomendasi beberapa saran, kepada:

1. Pimpinan; diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan masukan dan pedoman bagi perusahaan dalam membuat kebijakan. Sehingga, setiap kebijakan yang dilakukan hendaknya senantiasa selalu berpedoman kepada Islam. Karena, hukum asal dari perbuatan manusia adalah terikat dengan hukum syara'. Sementara kemaslahatan, merupakan hasil atau buah dari penerapan hukum syara' tersebut.
2. Wanita karier; diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada para wanita karier bahwa fungsi wanita sebagai *ummu wa robbatu al-bayyit* merupakan fungsi yang sangat mulia dan terhormat diharapkan Allah SWT, bila dibandingkan dengan mengejar karier dan melalaikan fungsinya utamanya. Di sisi, meskipun diperbolehkan para wanita (isteri) untuk bekerja, akan tetapi hendaklah memperhatikan beberapa syarat-syarat atau ketentuan dalam berkarier.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah berbagai data yang dibutuhkan dalam penelitian, selanjutnya dilakukan analisis hukum Islam tentang menunda hamil bagi wanita karier di PT. Hervenia Kampar Lestari, sehingga dapat disimpulkan bahwa kebijakan perusahaan dalam membuat aturan tentang menunda kehamilan bagi karyawan di PT. Hervenia Kampar Lestari merupakan kebijakan yang tidak sesuai dengan konsep hukum Islam. Karena kebijakan tersebut merupakan kebijakan yang menghalangi hak-hak dan kodrat bagi seorang wanita dalam rumah tangga yaitu melahirkan dan memberikan keturunan. Di samping kebijakan tersebut telah menghalangi hak-hak dan kodrat bagi seorang wanita dalam rumah tangga yaitu melahirkan dan memberikan keturunan, kebijakan tersebut juga telah mengharamkan sesuatu yang telah jelas diharamkan di dalam Islam.

Dari beberapa respon karyawan PT. Hervenia Kampar Lestari lebih memilih bekerja dengan menunda hamil merupakan keputusan yang bertentangan dengan hukum Islam. Karena keinginan karyawan dalam bekerja, untuk mengisi waktu luang, dan emansipasi wanita. Hal ini bertentangan dengan kewajiban wanita yang memiliki peran besar dalam mendidik dan membesarkan anak-anaknya.

Berdasarkan bentuk kebijakan dan respon karyawan terhadap kebijakan perusahaan tentang menunda kehamilan bagi karyawan pada PT. Hervenia Kampar Lestari dapat ditarik kesimpulan bahwa menunda hamil bagi wanita karier di PT. Hervenia Kampar Lestari tidak sesuai dengan hukum Islam.

## B. Saran

Melalui hasil penelitian ini, penulis merekomendasi beberapa saran, kepada:

1. Pimpinan; diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan masukan dan pedoman bagi perusahaan dalam membuat kebijakan. Sehingga, setiap kebijakan yang dilakukan hendaknya senantiasa selalu berpedoman kepada Islam. Karena, hukum asal dari perbuatan manusia adalah terikat dengan hukum syara'. Sementara kemaslahatan, merupakan hasil atau buah dari penerapan hukum syara' tersebut.
2. Wanita karier; diharapkan dengan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada para wanita karier bahwa fungsi wanita sebagai *ummu wa robbatu al-bayyit* merupakan fungsi yang sangat mulia dan terhormat diharapkan Allah SWT, bila dibandingkan dengan mengejar karier dan melalaikan fungsinya utamanya. Di sisi, meskipun diperbolehkan para wanita (isteri) untuk bekerja, akan tetapi hendaklah memperhatikan beberapa syarat-syarat atau ketentuan dalam berkarier.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Kamil, *Asas-asas dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1974 dalam Kapita Selakta Hukum Perdata Agama dan Penerapannya*, Jakarta: Makamah Agung RI, 2004
- Abdul Halim Abu Suqqah, *Turir al-Mar'ah fi Ashr al-Rasulullah* (terj), Chairul Halim, Jakarta: Gema Insani Press, 2000
- Chuzaimah T. Yanggo dan Hafizh Anshary, *Problematika Hukum Islam Kontemporer*, Jakarta: LSIK, 2002
- Data Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari, Tahun 2010.
- Data Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari, tahun 2011
- Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahan*, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka: 1990
- Hanafi Hartanto, *Keluarga Berencana dan Kontrasepsi*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2004
- <http://www.google.com/lenteraislam.com/16/11/2011//>
- <http://www.google.com/syari'ahonline.com/16/11/2011//>
- Husein Syahatah, *Ekonomi Rumah Tangga Muslim*, Jakarta: Gema Insani Press, 1998
- Ibnu Majjah, *Fatwa Mar'ah*, Musnad: Darul Wathan, 2002
- Imam Ahmad, *al-Musnad*, Beirut: al-Maktabah, t.th
- Lamiya Al- Faruqi, Ailah, *Masa Depan Wanita* (Terj), Masykur Abadi, Surabaya: al-Fikr, 1997
- M. Nadrattuzaman Hosen, *Kamus Populer Keuangan dan Ekonomi*, Jakarta: PKES Publishing, 2008
- Mahmod Syaltut, *al-Fatawa*, Mesir: Darul Qalam, t.th
- Marcia W. Plunkett, "Meaning of work for Mather" dalam Mc. Guidan, Dorothy G, (Eds) *Women's Live*, Massachusset: the University of Michigan, 1980

Masjfuk Zuhdi, *Masail Fiqhiyyah*, Jakarta: Haji Masagung, 1992

Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah Al-Bukhari Abu Abdullah, *al-Jamii'u al\_Musnad al-Shaheh al-Mukhtashor min Umuuri Rasul SAW wa Sunnaahihi wa Ayyaamihi*, Masykul: Dar Thoq al-Najaah, 1422 H

Muslim Bin al-Hajj Abu al-Husin al-Qasyiriy al-Naisaburiy, *Shaheh Muslim*, Beirut: Dar Ihya' al-Turats al-Arabiy, t.th

Siti Muri'ah, *Wanita Karir Dalam Bingkai Islam*, Bandung: Angkasa, 2004

T.O Ihrumi, *Kajian Wanita Dalam Pembangunan Jakarta*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1995

Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam* (terj), Hafiz Abdurrahman, Jakarta: Hizbuttahrir Indonesia, 2010

Taqiyuddin an-Nabhani, *Sistem Pergaulan Dalam Islam* (terj), M. Nashir, dkk, Jakarta: Hizbuttahrir Indonesia, 2009

Yusuf al-Qardhawi, *Fatawa Qardhawi: Permasalahan, Pemecahan dan Hikmah*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Kamil, *Asas-asas dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 1974 dan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1974 dalam Kapita Selakta Hukum Perdata Agama dan Penerapannya*, Jakarta: Makamah Agung RI, 2004
- Abdul Halim Abu Suqqah, *Turir al-Mar'ah fi Ashr al-Rasulullah* (terj), Chairul Halim, Jakarta: Gema Insani Press, 2000
- Chuzaimah T. Yanggo dan Hafizh Anshary, *Problematika Hukum Islam Kontemporer*, Jakarta: LSIK, 2002
- Data Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari, Tahun 2010.
- Data Personalia PT. Hervenia Kampar Lestari, tahun 2011
- Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahan*, Jakarta: Syamil Cipta Media, 2005
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka: 1990
- Hanafi Hartanto, *Keluarga Berencana dan Kontrasepsi*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2004
- <http://www.google.com/lenteraislam.com/16/11/2011//>
- <http://www.google.com/syari'ahonline.com/16/11/2011//>
- Husein Syahatah, *Ekonomi Rumah Tangga Muslim*, Jakarta: Gema Insani Press, 1998
- Ibnu Majjah, *Fatwa Mar'ah*, Musnad: Darul Wathan, 2002
- Imam Ahmad, *al-Musnad*, Beirut: al-Maktabah, t.th
- Lamiya Al- Faruqi, Ailah, *Masa Depan Wanita* (Terj), Masykur Abadi, Surabaya: al-Fikr, 1997
- M. Nadrattuzaman Hosen, *Kamus Populer Keuangan dan Ekonomi*, Jakarta: PKES Publishing, 2008
- Mahmod Syaltut, *al-Fatawa*, Mesir: Darul Qalam, t.th
- Marcia W. Plunkett, "Meaning of work for Mather" dalam Mc. Guidan, Dorothy G, (Eds) *Women's Live*, Massachusset: the University of Michigan, 1980

Masjfuk Zuhdi, *Masail Fiqhiyyah*, Jakarta: Haji Masagung, 1992

Muhammad Bin Ismail Bin Ibrahim Bin Mughirah Al-Bukhari Abu Abdullah, *al-Jamii'u al\_Musnad al-Shaheh al-Mukhtashor min Umuuri Rasul SAW wa Sunnaahihi wa Ayyaamihi*, Masykul: Dar Thoq al-Najaah, 1422 H

Muslim Bin al-Hajj Abu al-Husin al-Qasyiriy al-Naisaburiy, *Shaheh Muslim*, Beirut: Dar Ihya' al-Turats al-Arabiyy, t.th

Siti Muri'ah, *Wanita Karir Dalam Bingkai Islam*, Bandung: Angkasa, 2004

T.O Ihrumi, *Kajian Wanita Dalam Pembangunan Jakarta*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 1995

Taqiuddin an-Nabhani, *Sistem Ekonomi Islam* (terj), Hafiz Abdurrahman, Jakarta: Hizbuttahrir Indonesia, 2010

Taqiuddin an-Nabhani, *Sistem Pergaulan Dalam Islam* (terj), M. Nashir, dkk, Jakarta: Hizbuttahrir Indonesia, 2009

Yusuf al-Qardhawi, *Fatawa Qardhawi: Permasalahan, Pemecahan dan Hikmah*, Surabaya: Risalah Gusti, 1996